



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2012. március 1.*

„A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás — A »munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók« fogalma — Részmunkaidőben dolgozó, napidíj alapján javadalmazott bírák — Az öregségi nyugdíj megadásának megtagadása”

A C-393/10. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Supreme Court of the United Kingdom (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2010. augusztus 4-én érkezett, 2010. július 28-i határozatával terjesztett elő az előtte

Dermod Patrick O'Brien

és

a **Ministry of Justice**, korábban Department for Constitutional Affairs

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, U. Löhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh és A. Arabadjiev (előadó bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2011. szeptember 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- O'Brien képviseletében R. Allen QC és R. Crasnow barrister,
- a Council of Immigration Judges képviseletében I. Rogers barrister,
- az Egyesült Királyság kormánya képviseletében S. Behzadi-Spencer, meghatalmazotti minőségben, segítője: T. Ward QC,
- Írország képviseletében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítője: B. Doherty barrister,

* Az eljárás nyelve: angol.

- a lett kormány képviselőjében M. Borkoveca, Z. Rasnača és I. Kalniņš, meghatalmazotti minőségben,
 - a portugál kormány képviselőjében L. Inez Fernandes, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2011. november 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.; a továbbiakban: 97/81 irányelv) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 2. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a D. P. O'Brien (mint ún. Queen's Counsel [királyi tanácsos – a rangidős barristereknek járó tiszteletbeli cím], illetve a Crown Court volt recordere [bírája]) és a Ministry of Justice, korábban Department for Constitutional Affairs (igazságügyi minisztérium, korábban alkotmányügyi osztály) között a teljes munkaidőben dolgozó – vele azonos munkát végző – bírák részére 65 éves koruk betöltésekor történő nyugdíjazásuk esetén járó, időarányosan kiszámított öregségi nyugdíj folyósításának utóbbi által történt megtagadása miatt indult peres eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 97/81 irányelv hatályát Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságára kiterjesztő 98/23 irányelvnek megfelelően az ezen irányelv átültetésére e tagállam részére meghatározott határidő 2000. április 7-én járt le.
- 4 A 97/81 irányelv 1. cikke pontosítja, hogy az irányelv célja a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás végrehajtása.
- 5 Ezen irányelv (11) preambulumbekkezdése kimondja, hogy:

„mivel az aláíró felek a részmunkaidőről szóló olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a részmunkaidős foglalkoztatás általános elveit és minimumkövetelményeit; mivel kinyilvánították azt az óhajukat, hogy egy általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról [helyesen: általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés felszámolására], és hogy hozzájáruljanak a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható”.

6 Az említett irányelv (16) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„mivel a [részmunkaidős foglalkoztatásról szóló] keretmegállapodásban használt kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve hogy az említett meghatározások összeegyeztethetők [e] keretmegállapodással”.

7 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak az alapügy szempontjából releváns rendelkezései a következők:

„1. szakasz: Cél

E keretmegállapodás célja:

- a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása;
- b) a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése önkéntes alapon, és hozzájárulás a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók és a munkavállalók igényeit.

2. szakasz: Hatály

- „1. Ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyesen: akik az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
2. A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban, a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően, és/vagy a szociális partnerek a megfelelő szinten a nemzeti munkaügyi [helyesen: ágazati] kapcsolatok alapján, objektív okokból ezen megállapodás hatálya alól részben vagy egészben kizárhatják azokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, akik alkalmi munkát végeznek. Az ilyen kizárásokat időszakonként felül kell vizsgálni, hogy a fenntartásukat megalapozó objektív okok fennállnak-e még.

3. szakasz: Meghatározások

E megállapodás alkalmazásában:

1. »Részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló«: olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje;
2. »Összehasonlítható [helyzetben lévő], teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló«: olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb olyan szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek.

[...]

4. szakasz: A megkülönböztetés tilalmának elve

1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
2. Adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.
3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését [helyesen: E szakasz alkalmazásának részletes szabályait] a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.
4. Ha ezt objektív okok igazolják, akkor a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban, a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek adott esetben egy vállalkozásnál eltöltött időtől, a munkaidőtől vagy kereseti feltételektől tehetnek függővé bizonyos foglalkoztatási feltételeket [helyesen: adott esetben a vállalkozásnál eltöltött meghatározott időtől, munkaidőtől vagy fizetési feltételektől tehetik függővé a konkrét foglalkoztatási feltételek alkalmazását]. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók különleges foglalkoztatási feltételekhez való hozzájutását [helyesen: konkrét foglalkoztatási feltételei alkalmazásának szempontjait] időszakonként felül kell vizsgálni, tekintettel a 4. szakasz 1. bekezdésében meghatározott megkülönböztetés tilalmának elvére.

[...]"

A nemzeti jog

- 8 Az Egyesült Királyság a 97/81 irányelvet és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodást a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókról (a kedvezőtlenebb bánásmód tilalmáról) szóló 2000. évi rendelettel (Part time Workers [Prevention of Less Favourable Treatment] Regulations 2000; a továbbiakban: a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet) hajtotta végre, amelyet 2000. június 8-án fogadtak el, és amely 2000. július 1-jén lépett hatályba.
- 9 A részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet 1. cikkének 2. pontja többek között az alábbi fogalommeghatározásokat tartalmazza:

„»Munkaszerződés« szolgálati vagy gyakornoki szerződés, amely lehet kifejezett vagy hallgatólagos, és (ha kifejezett) szóbeli vagy írásbeli;

»Munkavállaló« az a személy, aki

- a) munkaszerződést kötött; vagy
- b) bármilyen más olyan szerződést kötött – akár kifejezetten, akár hallgatólagosan és (amennyiben kifejezetten) akár szóban, akár írásban –, amely révén a személy valamely munka személyes elvégzését vagy szolgáltatás személyes nyújtását vállalja egy olyan másik szerződő fél részére, akinek a jogállása a szerződés értelmében eltér az említett személy által gyakorolt hivatást vagy végzett üzleti tevékenységet igénybevevő ügyfél helyzetétől,

és ilyen szerződés alapján végez vagy – amennyiben a munkaviszony megszűnt – végzett munkát (kivéve ha a jelen rendelet valamely előírása eltérően nem rendelkezik)."

- 10 A részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet 5. cikke tiltja a kedvezőtlenebb bánásmód indokolatlan alkalmazását a részmunkaidős munkavállalókkal szemben.

- 11 E rendelet „Különleges személycsoportok” című IV. részének „A Crown (Királyság) alkalmazásában állók” című 12. cikke az (1) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy az említett rendeletet kell alkalmazni a Crown által történő foglalkoztatásra és a Crown alkalmazásában álló személyekre is, akárcsak a többi jellegű foglalkoztatásra és a többi foglalkoztatottra, illetve munkavállalóra. E cikk (2) bekezdése pontosítja, hogy a „Crown által történő foglalkoztatás” alatt a valamely minisztérium, valamint a törvény által ráruházott feladatkörökben a Crown nevében eljáró valamennyi köztisztviselő vagy szolgálat szolgálatában vagy érdekkörében történő alkalmazást kell érteni.
- 12 Ugyanakkor a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet „Igazságszolgáltatási feladatot ellátó személyek” című 17. cikke úgy rendelkezik, hogy a rendelet „nem vonatkozik azokra a személyekre, akik valamely igazságszolgáltatási feladat ellátásáért napi díjazás alapján kapják javadalmazásukat”.
- 13 A bíróságokról szóló 1971. évi törvény (Courts Act 1971) 21. cikke, eredeti változata szerint a következőképpen rendelkezett:

„(1) Őfelsége időről időre kinevezhet képesítéssel rendelkező személyeket, úgynevezett recordereket, hogy a Crown Court részmunkaidőben foglalkoztatott bíráiként járjanak el, és olyan egyéb igazságszolgáltatási feladatokat lássanak el, amelyeket e törvény vagy egyéb jogszabály rájuk ruházhat.

(2) Minden egyes recordernek kinevezendő személyre a Lord Chancellor tesz javaslatot Őfelségének, és nem nevezhető ki recorderré olyan személy, aki nem tevékenykedik legalább tíz éve barristerként vagy solicitorként.

(3) A recorder kinevezésében meg kell határozni a kinevezés időtartamát, és ezen belül azon alkalmak gyakoriságát és tartamát, amikor a recorder a kötelezettségeinek teljesítése végett köteles elérhető lenni.

[...]

(7) A recorderek részére a parlament által rendelkezésre bocsátott források terhére a közszolgálati miniszter jóváhagyásával a Lord Chancellor által meghatározott díjazás jár.”

- 14 Miként az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, a bírói karra vonatkozó nyugdíjrendszert alapvetően a bírák nyugellátásairól és nyugdíjazásáról szóló 1993. évi törvénnyel (Judicial Pensions and Retirement Act 1993) módosított, a bírák nyugellátásairól szóló 1981. évi törvény (Judicial Pensions Act 1981) szabályozza. E törvény módosított változatának 1. cikkének (6) bekezdése szerint a bírói karra vonatkozó nyugdíjrendszer alkalmazásához az „előírt feltételeknek megfelelő bírói megbízatáson” az említett törvény 1. mellékletében felsorolt valamennyi olyan megbízatás értendő, amikor e megbízatást díjazás alapján végzik. A kérdést előterjesztő bíróság ezenfelül pontosítja, hogy nincs olyan rendelkezés, amely kifejezetten a recorderek vagy a napidíj alapján javadalmazott egyéb bírák nyugdíjára vonatkozna.
- 15 Az ügyiratokból az derül ki, hogy az Egyesült Királyság nem hozta meg a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja értelmében vett intézkedéseket.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 16 A Bíróság rendelkezésére álló ügyiratok alapján úgy tűnik, hogy az Egyesült Királyságban a bírák történelmileg úgy jellemezhetők, mint olyan „kinevezéssel megbízott személyek”, akik szerződéses kereteken kívül végzik munkájukat.
- 17 A bíróságokról szóló 1971. évi törvény hatálybalépése óta a részmunkaidős bírák száma jelentősen megemelkedett. E bírák között meg kell különböztetni azokat, akik napi díjazás alapján kapják javadalmazásukat, mint a recorderek, akárcsak D. P. O'Brien, és azokat, akik havi illetményt kapnak. A

recorderek főként a Crown Court-oknál dolgoznak. Napidíjuk egy teljes munkaidőben dolgozó Circuit Judge (kerületi bírósági bíró) illetményének 1/20-ad része. Ellentétben a teljes munkaidőben dolgozó bírákkal és a részmunkaidőben dolgozó, de havi illetményben részesülő bírákkal, a recorderek nem jogosultak öregségi nyugdíjra.

- 18 D. P. O'Brien-t 1962-ben vették fel a kamara tagjai közé, és 1983-ban nevezték ki Queen's Counsellé. 1978-tól kezdve egészen 2005-ben – a 65. életének betöltésekor – történt nyugdíjazásáig folyamatosan dolgozott recorderként. 2005-ben – a 97/81 irányelvre, valamint a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendeletre hivatkozva – kérte az ahhoz viszonyítva időarányosan kiszámított nyugdíjának megállapítását, amely a teljes munkaidőben foglalkoztatott azon Circuit Judge-oknak (kerületi bírósági bíróknak) járt volna, akik ugyanebben az időpontban vonultak nyugdíjba. A Department for Constitutional Affairs, mivel úgy ítélte meg, hogy D. P. O'Brien ennek igénylésére nem jogosult, e kérést megtagadta.
- 19 D. P. O'Brien ezt követően 2005 szeptemberében eljárást indított az Employment Tribunal (munkaügyi bíróság) előtt. E bíróság igazat adott neki, azonban az Employment Appeal Tribunal (munkaügyekben eljáró fellebbviteli bíróság) határozata értelmében D. P. O'Brien peresztes lett az elsőfokon indított kereset elkésettsége miatt. Ezt követően elrendelték, hogy az ügy érdemét és a határidő kérdését a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) együttesen, próbaperként („test case”) bírálja el. 2008 decemberében e bíróság helyt adott D. P. O'Brien fellebbezésének a határidő kérdését illetően, azonban azt az útmutatást adta az Employment Tribunal részére, hogy a kereset érdemi részét utasítsa el. D. P. O'Brien ekkor kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz.
- 20 E bíróság kiemeli, hogy a bírói funkció a nemzeti jog egyik legősibb és legfontosabb megbízatása. Ezenfelül kiemeli azt is, hogy a recorder olyan megbízatás kinevezettje, amely számára bizonyos fokú függetlenséget ad, és bírói feladatkörének ellátását illetően nem kötik őt a magasabb szintű hatóságok utasításai. Ugyanakkor a Supreme Court of the United Kingdom (az Egyesült Királyság legfelsőbb bírósága) hangsúlyozza, hogy véleménye szerint a bírói funkció tekintetében a munkaviszony jellegzetességeinek java része ugyanúgy megvan.
- 21 A Supreme Court of the United Kingdom a Bíróság ítélezési gyakorlatából arra következtet, hogy a „munkavállaló” egységes fogalma nem létezik. Ezenfelül megjegyzi, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjának joghatása a 97/81 irányelv (16) preambulumbekzdésével együttesen értelmezve az, hogy az a nemzeti jogra bízza a „munkavállaló” fogalmának értelmezését, a nemzeti jog azonban nem írhatja felül az uniós jog alapját képező elveket úgy, hogy azokat sértse.
- 22 E bíróság azt kérdezi, hogy a nemzeti jog és valamely uniós jogi norma közötti eltérés megengedhetőségét a következő szempontok összessége, vagy egy része alapján kell-e elbírálni: 1) az érintett személyek száma; 2) a bírói kar különleges helyzete, amelynek munkájához a bírói függetlenség elengedhetetlen; 3) ezen eltérés nagyjából szándékos jellege. Ez utóbbit illetően a Supreme Court of the United Kingdom megjegyzi, hogy a részmunkaidőben dolgozó, napidíj alapján javadalmazott bíráknak a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet 17. cikke általi kizárása egy speciális személycsoport szándékos kizárásának tűnik, miközben azok a kollégáik, akik ugyanilyen vagy hasonló munkát végeznek teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben, csak havi illetmény alapján, jogosultak öregségi nyugdíjra.
- 23 E körülmények alapján a Supreme Court of the United Kingdom úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé:
- „1) A nemzeti jogra hárul-e annak meghatározása, hogy a bírói kar mint egész tagjai [a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás] 2. szakasza 1. [pontjának] hatálya alá tartozó olyan munkavállalóknak minősülnek-e, vagy sem, akik »munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek«, vagy létezik-e olyan közösségi szabály, amely alapján ezt a kérdést el kell dönten?

- 2) Amennyiben a bírói kar mint egész tagjai olyan, [a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás] 2. szakasza 1. [pontjának] hatálya alá tartozó munkavállalók, akik munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, megengedhető-e, hogy a nemzeti jog különbséget tegyen a) a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatott bírák között, illetve b) a nyugdíjjogosultságok meghatározására szolgáló különféle rendszerek alapján foglalkoztatott bírák között?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

- 24 A lett kormány vitatja az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát. Álláspontja szerint ellentétes lenne a bizalomvédelem és a jogbiztonság elvével annak megállapítása, hogy a 97/81 irányelv olyan ténybeli helyzetekre is alkalmazható, amelyek az Egyesült Királyságban alapvetően az irányelv hatálybalépése előtt merültek fel, és még egy rövid ideig annak hatálybalépése után is fennálltak, annál is inkább, mivel a D. P. O'Brien által elismerni kért öregségnyugdíj-jogosultság az ezen irányelv átültetésére szolgáló határidő lejárta után keletkezett.
- 25 A Bíróság az említett irányelv időbeli alkalmazhatóságát illetően korábban már megállapította, hogy valamely új jogszabályt, eltérő rendelkezés hiányában, azonnal alkalmazni kell a korábbi jogszabály hatálya alatt keletkezett helyzetek jövőbeli hatásaira. A Bíróság tehát ebből azt a következtetést vonta le, hogy az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez előírt szolgálati idő kiszámítása tekintetében, beleértve a szolgálati időbe az ezen irányelv hatálybalépését megelőző aktív időszakokat, ugyanezen irányelv rendelkezései irányadók (a C-395/08. és C-396/08. sz., Bruno és társai egyesített ügyekben 2010. június 10-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-5119. o.] 53–55. pontja).
- 26 Következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatónak kell nyilvánítani.

Az ügy érdeméről

Az első kérdésről

- 27 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra szeretne választ kapni, hogy úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, hogy a tagállamokra hárul a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjában szereplő, „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló” fogalmának meghatározása.
- 28 Hangsúlyozni kell, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás személyi hatályát a megállapodás 2. szakaszának 1. pontja határozza meg. E rendelkezés értelmében az említett megállapodás „az olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyesen: akik az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”. Sem a 97/81 irányelv, sem a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás nem tartalmazza a „munkavállaló”, illetve a „munkaviszony” fogalmának meghatározását.
- 29 A 97/81 irányelv (16) preambulumbekkezdése kimondja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásban használt kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, a 97/81 irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a

nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek e keretmegállapodással.

- 30 Akárcsak az alapeljárás felei, az észrevételt előterjesztő kormányok mindegyike és az Európai Bizottság is egyetért abban, hogy az uniós jogban a munkavállaló fogalma nem egységes, hanem az adott alkalmazási körtől függően változó (a C-85/96. sz. Martínez Sala-ügyben 1998. május 12-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-2691. o.] 31. pontja és a C-256/01. sz. Allonby-ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-873. o.] 63. pontja).
- 31 Jelen esetben megjegyzendő, hogy miként az a 97/81 irányelv (11) preambulumbekzdésének szövegéből következik, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak nem az a célja, hogy egymással teljes összhangba hozza a részmunkaidős munkaszerződésekre vagy részmunkaidős munkaviszonyra vonatkozó nemzeti szabályokat, hanem csupán az, hogy általános elvek és minimumkövetelmények megállapításával „egy általános keretet hozz[on] létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról [helyesen: általános keretet hozz[on] létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés felszámolására]”.
- 32 Az előbbi megfontolásokból az következik, hogy az uniós jogalkotó ezen irányelv elfogadásával úgy ítélte meg, hogy a „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók” fogalmát a nemzeti jog alapján kell értelmezni.
- 33 A Bíróság ezt a megközelítést juttatta érvényre akkor, amikor emlékeztetett arra, hogy valamely munkavállaló akkor tartozik a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás hatálya alá, ha az érintett tagállamban hatályos jogszabályokban, kollektív szerződésekben vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik (lásd a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9483. o.] 40. pontját).
- 34 A 97/81 irányelv által a tagállamok részére a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásban alkalmazott fogalmak meghatározására biztosított mérlegelési jogkör ugyanakkor nem korlátlan. Miként azt a főtanácsnok indítványának 36. és 37. pontjában kiemelte, az e keretmegállapodásban alkalmazott egyes kifejezéseket a tagállamok ugyan a nemzeti jognak és/vagy gyakorlatnak megfelelően határozhatják meg, de csak azzal a feltétellel, ha tiszteletben tartják ezen irányelvnek és az uniós jog általános elveinek hatékony érvényesülését.
- 35 A tagállamok ugyanis nem alkalmazhatnak olyan szabályozást, amely veszélyeztetheti a valamely irányelv által követett célok megvalósítását, és ennél fogva megfoszthatja azt hatékony érvényesülésétől (lásd ebben az értelemben a C-61/11. PPU. sz. El Dridi-ügyben 2011. április 28-án hozott ítélet [EBHT 2011., I-3015. o.] 55. pontját).
- 36 Konkrétan, valamely tagállam a 97/81 irányelv hatékony érvényesülésének megsértésével nem zárhatja ki önkényesen a személyek bizonyos csoportjait az ezen irányelv és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás által biztosítani kívánt védelem kedvezményéből (lásd az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv [HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.; a továbbiakban: a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás] analógiájára a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso-ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7109. o.] 29. pontját).
- 37 Ezt az értelmezést erősítik az említett két jogi aktus rendelkezései is, amelyek nem tartalmaznak semmiféle olyan utalást, amelynek alapján arra lehetne következtetni, hogy egyes foglalkoztatási kategóriák kizártak lennének azok hatálya alól. Épp ellenkezőleg, amint az a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjából kitűnik, a keretmegállapodás

személyi hatálya széles körű, azáltal, hogy általános jelleggel írja elő, hogy az az olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek. A „részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak” a keretmegállapodás értelmében vett fogalmába – amelyet 3. szakaszának 1. pontja tartalmaz – munkáltatójuk magán- vagy közjogi minőségétől függetlenül valamennyi munkavállaló beletartozik (lásd a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás analógiájára a C-444/09. és C-456/09. sz., Gavieiro Gavieiro és Iglesias Torres egyesített ügyekben 2010. december 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-14031. o.] 39. és 40. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

- 38 Meg kell állapítani, miként azt a Bizottság is tette, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja alkalmazásában vett „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló” fogalma kihatással lesz az említett megállapodás által deklarált egyenlő bánásmód elvének hatályára és hatékony érvényesülésére.
- 39 Jelen esetben az Egyesült Királyság kormánya szerint a nemzeti jogban régóta elismert tény, hogy a bírakat, akiknek igazságszolgáltatási jellegű megbízatásuk van, nem köti munkaszerződés, és a nemzeti jog nem ismer el olyan „munkaviszony”-kategóriát sem, amely eltérne a szerződéssel létrejövő jogviszonyoktól. Ezen okok miatt a Ministry of Justice és e kormány szerint a bírák csoportjára általában véve nem terjed ki a 97/81 irányelv hatálya. Következésképpen a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet 17. cikke – amely cikk pontosítja, hogy e rendelet nem vonatkozik a részmunkaidőben foglalkoztatott, napidíj alapján javadalmazott bírákra – létezésének egyetlen oka a redundancia lehet.
- 40 A „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló” fogalmának az Egyesült Királyság kormánya által javasolt, nemzeti jog szerinti értelmezése alapján a bírói hivatás gyakorlása eleve kizárja a munkaszerződés vagy munkaviszony meglétét, megfosztva ezáltal a bírakat a 97/81 irányelv és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás által biztosítani kívánt védelem kedvezményétől.
- 41 E tekintetben kiemelendő, hogy önmagában az a körülmény, hogy a bírakat igazságszolgáltatási jellegű megbízatással rendelkezőknek minősítik, nem elegendő ahhoz, hogy kivonják őket az e keretmegállapodás által biztosított jogok kedvezményének hatálya alól.
- 42 Ugyanis a jelen ítélet 34–38. pontjából, és különösen az említett keretmegállapodás által deklarált egyenlő bánásmód elve hatékony érvényesülésének biztosítása szükségességéből az következik, hogy az ilyen jellegű kizárás, amennyiben nem minősül önkényesnek, csak akkor engedhető meg, ha a szóban forgó jogviszony jellege alapvetően eltér a nemzeti jog szerinti munkavállalók csoportjába tartozó foglalkoztatottakat a munkáltatóikhoz kötő munkaviszony jellegétől.
- 43 Legfelső szinten a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a bírák és a Ministry of Justice közötti jogviszony jellegénél fogva mennyire tér el alapvetően a valamely munkavállaló és munkáltató közötti munkaviszonytól. A Bíróság ugyanakkor útmutatásként javasolhat néhány olyan elvet és szempontot a kérdést előterjesztő bíróság számára, amelyeket az a vizsgálatánál figyelembe vehet.
- 44 E tekintetben hangsúlyozni kell, miként arra a főtanácsnok indítványának 48. pontjában rámutatott, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak ezért annak vizsgálata során, hogy az említett jogviszony jellege alapvetően eltér-e a nemzeti jog szerinti munkavállalók csoportjába tartozó munkavállalókat a munkáltatóikhoz kötő munkaviszony jellegétől, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás szellemének és céljának megfelelően, figyelembe kell majd vennie az említett csoport és a nem munkaviszony keretében foglalkoztatottak csoportja közötti ellentétet.

- 45 Ebből a szemszögből nézve figyelembe kell venni a bírák kinevezésének és felmentésének részletes szabályait, valamint munkaszervezésük módját is. E tekintetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból az derül ki, hogy a bírák vélhetően pontosan meghatározott időszakokban, pontosan meghatározott napi időbeosztás szerint dolgoznak, még akkor is, ha munkájukat esetleg rugalmasabban szervezhetik, mint más szakmák tagjai.
- 46 Egyébként megjegyzendő, hogy miként az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, a bírák táppénzre, anyasági, illetve apasági támogatásra, és más hasonló ellátásokra jogosultak.
- 47 Hangsúlyozni kell, hogy az a körülmény, hogy a bírákra részletes szolgálati szabályok vonatkoznak, és hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja értelmében véve munkavállalóknak tekinthetők, semmiben nem sérti a bírói függetlenség elvét és a tagállamok azon jogát, hogy a bírói karra vonatkozóan külön jogállást megállapító rendelkezéseket hozzanak.
- 48 Miként azt a Supreme Court of the United Kingdom az előzetes döntéshozatalra utaló határozatának 27. pontjában kiemelte, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikke második albekezdése értelmében véve a bírák – e minőségükben – az ítélkezési tevékenység gyakorlása során mindvégig függetlenek maradnak.
- 49 E megállapításokat nem vonja kétségbe a lett kormány azon érve, miszerint az uniós jognak a bírói hatalomra történő alkalmazása azt jelentené, hogy nem tartják tiszteletben a tagállamok nemzeti identitását, ami ellentétes lenne az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésével. Ugyanis azt kell megállapítani, hogy a 97/81 irányelvnek és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak a részmunkaidőben foglalkoztatott, napidíj alapján javadalmazott bírák tekintetében történő alkalmazása nincs kihatással a nemzeti identitásra, mindössze arra irányul, hogy rájuk is vonatkozzon az egyenlő bánásmód általános elve, amely e jogszabályszövegek egyik célját képezi, és így védje őket a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetéstől.
- 50 Ugyanez elmondható azt az érvet illetően is, miszerint a bírák általában véve nem tartoznak a 97/81 irányelv és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás hatálya alá, hiszen az EUMSZ 51. cikk értelmében a munkavállalók szabad mozgása nem alkalmazható a közhatalom gyakorlásához kapcsolódó tevékenységekre. Hangsúlyozni kell ugyanis, hogy e keretmegállapodás nem a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos.
- 51 E körülményekre tekintettel az első előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a tagállamokra hárul a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjában szereplő, „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló” fogalmának meghatározása, valamint többek között annak meghatározása, hogy a bírák beleértendők-e ebbe a fogalomba, amennyiben ez nem vezet arra, hogy e személyek csoportját önkényesen kizárják a 97/81 irányelv és az említett keretmegállapodás által biztosított védelem kedvezményéből. Az említett védelem kedvezményéből való kizárás csak akkor engedhető meg, ha a bírák és a Ministry of Justice közötti jogviszony a jellegét illetően alapvetően eltér a nemzeti jog szerinti munkavállalók csoportjába tartozó foglalkoztatottakat a munkáltatóikhoz kötő munkaviszony jellegétől.

A második kérdésről

- 52 Második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra szeretne választ kapni, hogy amennyiben a bírák a nemzeti jog értelmében a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjában szereplő, „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók” fogalmába tartoznak, akkor ez utóbbit úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az

öregségnyugdíj-rendszer rájuk történő alkalmazásakor a nemzeti jog különbséget tesz a teljes munkaidőben dolgozó és a részmunkaidőben dolgozó bírák között, illetve a részmunkaidőben dolgozó bírák csoportján belül a tevékenységüket különféle rendszerek szerint végző bírák között.

- 53 Miként az a Bíróságnak megküldött ügyiratokból kiderül, e kérdés azért merült fel, mert a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet 17. cikke kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a rendelet nem vonatkozik az olyan bírói megbízással rendelkező, napidíj alapján javadalmazott személyekre, mint például a recorderek. Ők ennél fogva nem hivatkozhatnak e rendelet 5. cikkére, amely tiltja a részmunkaidős munkavállalókkal szemben az olyan kedvezőtlenebb bánásmód indokolatlan alkalmazását, amelynek alapján a teljes munkaidőben dolgozó bírákkal és a részmunkaidőben dolgozó, de havi illetménnyel javadalmazott bírákkal ellentétben e bírák nem csatlakozhatnak tagként az igazságszolgáltatásban dolgozók foglalkoztatási nyugdíjrendszeréhez, és nyugdíjba vonulásukkor nem kaphatják meg az említett rendszer keretében biztosított nyugdíjat.
- 54 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében a foglalkoztatási feltételek szempontjából tilos a részmunkaidőben foglalkoztatottakat kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatottakat, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható. A keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja értelmében adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.
- 55 Megjegyzendő, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő „foglalkoztatási feltételek” fogalma magában foglalja azokat az öregségi nyugdíjakat is, amelyek a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaviszonytól függnék (lásd többek között a fent hivatkozott Bruno és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 42. pontját).
- 56 Az a bánásmódbeli eltérés, amelyet a részmunkaidőben dolgozó, napidíj alapján javadalmazott bírák szenvednének el, abból ered, hogy a díjazásuk módjából kifolyólag nyugdíjazásukkor nem részesülhetnek sem az igazságszolgáltatásban dolgozók foglalkoztatási nyugdíjrendszere alapján biztosított nyugdíjban, sem a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet 17. cikke által nyújtott védelemben.
- 57 E tekintetben az Egyesült Királyság kormánya arra hivatkozik, hogy a 97/81 irányelv és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás csak a részmunkaidőben dolgozó és a teljes munkaidőben dolgozó bírák közötti megkülönböztetésre vonatkozik, és nem a tevékenységüket különféle rendszerek szerint végző részmunkaidős munkavállalók különféle csoportjai közötti megkülönböztetésre.
- 58 E tekintetben azt kell megállapítani, hogy miként azt az Egyesült Királyság kormánya a tárgyaláson maga is kiemelte, a részmunkaidős munkavállalókról szóló rendelet elfogadásának idején a részmunkaidőben dolgozó bírák – egy-két szigorú kivételtől eltekintve – valamennyien napidíj alapján kapták javadalmazásukat. Az ilyen (napi) alapon javadalmazott bírák helyzetét tehát e kontextusba helyezve kell vizsgálni. Így, amikor a nemzeti rendelkezések kizárólag a munkavállalók részére tartják fenn az igazságszolgáltatásban dolgozók foglalkoztatási nyugdíjrendszeréhez tagként történő csatlakozás jogát, ez azzal egyenértékű, mintha e jogot csak a teljes munkaidőben dolgozó bírák részére tartanák fenn, és ezzel kizárnák a részmunkaidőben dolgozó bírákat azért, mert ők – egy-két szigorú kivételtől eltekintve – napidíj alapján kapják a javadalmazásukat.
- 59 Erre való tekintettel az a körülmény, hogy az öregségnyugdíj-jogosultságok tekintetében a részmunkaidőben dolgozó, havi illetménnyel javadalmazott bírákkal szemben azonos bánásmódot alkalmaznak, mint a teljes munkaidőben dolgozó bírákkal szemben, nem releváns. Ennél fogva az öregségnyugdíj-jogosultságok meghatározásánál nem kell azt vizsgálni, hogy a 97/81 irányelv és a

részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás megengedi-e a nemzeti jog által bevezetett, a tevékenységüket különféle rendszerek szerint végző, részmunkaidőben dolgozó bírák közötti különbségtételt.

- 60 Tehát azt kell megvizsgálni, hogy az öregségi nyugdíj megtagadása a részmunkaidőben dolgozó, napidíj alapján javadalmazott bíraktól nem eredményezi-e azt, hogy ez utóbbiakkal szemben kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmaznak, mint az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben.
- 61 E tekintetben a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 3. szakasza nyújt eligazítást az „összehasonlítható [helyzetben lévő], teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmi kritériumait illetően. Ennek fogalmát az említett szakasz 2. pontjának első albekezdése úgy határozza meg, mint „olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló[t], aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb olyan szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek”. Megállapítható, hogy e kritériumok azon alapulnak, hogy az érintett személyek tevékenysége mire terjed ki.
- 62 Így tehát nem állítható, hogy a teljes munkaidőben dolgozó bírák és a recorderek ne lennének összehasonlítható helyzetben az előmenetelükkel kapcsolatos eltérések miatt, amelyek alapján az utóbbiaknak mindig is megvolt a lehetősége arra, hogy az ügyvédi hivatást gyakorolják. Ugyanis sokkal inkább az számít, hogy lényegében ugyanazt a tevékenységet végzik. E tekintetben az érintett felek, az Egyesült Királyság kormányát is ideértve, a tárgyaláson kifejtették, hogy a teljes munkaidőben dolgozó recorderek ugyanazokat a feladatokat látják el. Pontosításra került ugyanis, hogy munkájuk azonos, ugyanazokon a bíróságokon dolgoznak, és ugyanolyan tárgyalásokon járnak el.
- 63 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben a velük összehasonlítható helyzetben levő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest alkalmazott eltérő bánásmód csak objektív okokkal igazolható.
- 64 Márpedig a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív alapon” fogalmat úgy kell érteni, mint amely nem engedi meg a részmunkaidőben, illetve a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti bánásmódbeli eltérés arra való hivatkozással történő igazolását, hogy azt általános és absztrakt norma írja elő. Épp ellenkezőleg, az említett fogalom azt követeli meg, hogy a szóban forgó bánásmódbeli egyenlőtlenség valós igénynek feleljen meg, a kitűzött cél elérésére alkalmas és ahhoz szükséges legyen (lásd a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontjának analógiájára a fent hivatkozott Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítélet 57. és 58. pontját).
- 65 Mivel a Bíróság előtti eljárás során semmilyen objektív okra nem hivatkoztak igazolásként, a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott bírák és a részmunkaidőben foglalkoztatott, napidíj alapján javadalmazott bírák közötti bánásmódbeli egyenlőtlenség igazolható-e.
- 66 Emlékeztetni kell arra, hogy költségvetési megfontolások nem igazolhatják a hátrányos megkülönböztetést (lásd ebben az értelemben a C-4/02. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyekben 2003. október 23-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12575. o.] 85. pontját, valamint a C-486/08. sz. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ügyben 2010. április 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-3527. o.] 46. pontját).

- 67 Az előbbiekre való tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az öregségnyugdíj-rendszer rájuk történő alkalmazásakor a nemzeti jog különbséget tesz a teljes munkaidőben dolgozó és a részmunkaidőben dolgozó, napidíj alapján javadalmazott bírák között, amennyiben e bánásmódbeli eltérés objektív okokkal nem igazolható, aminek megítélése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A költségekről

- 68 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) Az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a tagállamokra hárul az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 2. szakasza 1. pontjában szereplő, „munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló” fogalmának meghatározása, valamint többek között annak meghatározása, hogy a bírák beleértendő-e ebbe a fogalomba, amennyiben ez nem vezet arra, hogy e személyek csoportját önkényesen kizárják a 98/23 irányelvvel módosított 97/81 irányelv és az említett keretmegállapodás által biztosított védelem kedvezményéből. Az említett védelem kedvezményéből való kizárás csak akkor engedhető meg, ha a bírák és a Ministry of Justice közötti jogviszony a jellegét illetően alapvetően eltér a nemzeti jog szerinti munkavállalók csoportjába tartozó foglalkoztatottakat a munkáltatóikhoz kötő munkaviszony jellegétől.
- 2) A 98/23 irányelvvel módosított 97/81 irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha az öregségnyugdíj-rendszer rájuk történő alkalmazásakor a nemzeti jog különbséget tesz a teljes munkaidőben dolgozó és a részmunkaidőben dolgozó, napidíj alapján javadalmazott bírák között, amennyiben e bánásmódbeli eltérés objektív okokkal nem igazolható, aminek megítélése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Aláírások