



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2019. október 3.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A foglalkoztatási feltételek tekintetében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest – Tilalom – A határozott ideig tartó munkaviszonyok maximális időtartamát a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókéhoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében hosszabb időtartamban rögzítő nemzeti jogszabály – Az időarányosság elve – 2006/54/EK irányelv – A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és a munkavégzés területén – A 2. cikk (1) bekezdésének b) pontja – A nemen alapuló »közvetett hátrányos megkülönböztetés« fogalma – A 14. cikk (1) bekezdésének c) pontja – Alkalmazási és munkafeltételek – 19. cikk – Bizonyítási teher”

A C-274/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2018. április 23-án érkezett, 2018. április 19-i határozatával terjesztett elő a

Minoo Schuch-Ghannadan

és

a **Medizinische Universität Wien**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök (előadó), F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund és L. S. Rossi bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: D. Dittert egységvezető,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2019. március 7-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- M. Schuch-Ghannadan képviseletében A. Obereder Rechtsanwalt,
- a Medizinische Universität Wien képviseletében A. Potz Rechtsanwältin,

* Az eljárás nyelve: német.

- az osztrák kormány képviselőjében J. Schmoll és G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,
- a portugál kormány képviselőjében L. Inez Fernandes, A. Pimenta és S. Duarte Afonso, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében M. van Beek, T. S. Bohr és A. Szmytkowska, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2019. június 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) mellékletében, a szereplő részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás) 4. szakaszának, valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.) 2. cikke (1) bekezdése b) pontjának és 19. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a Minoo Schuch-Ghannadan és a Medizinische Universität Wien (bécsi orvostudományi egyetem, Ausztria; a továbbiakban: MUW) között az előbbinek az utóbbival fennálló munkaviszonya határozatlan időtartamúvá válásának megállapítására irányuló kérelme tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 97/80/EK irányelv

- 3 A 2006/54 irányelvvel hatályon kívül helyezett, a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.) 4. cikkének (1) bekezdése a következőket írta elő:

„A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének [helyesen: elve] alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni.”

A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás

- 4 A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának szövege a következő:

„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 [helyesen: objektív okkal] igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.

[...]”

A határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás

- 5 Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodásnak (a továbbiakban: a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás) „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszának 1. pontja a következőket írja elő:

„Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy a munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

- a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
- b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális, teljes időtartama;
- c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.”

A 2006/54 irányelv

- 6 A 2006/54 irányelv (30) preambulumbekzdése értelmében:

„A bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok elfogadása jelentős szerepet játszik annak biztosításában, hogy lehetőség nyíljon az egyenlő bánásmód elvének eredményes betartására. A Bíróság határozata értelmében gondoskodni kell annak biztosításáról, hogy a bizonyítás az alperest terheli, amennyiben a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] valószínűsíthető, kivéve olyan eljárások esetében, amelyekben a bíróság vagy az egyéb illetékes nemzeti hatóság feladata a tények feltárása. Lényeges azonban annak tisztázása, hogy a közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően továbbra is az illetékes nemzeti szerv feladata. Ezen túlmenően a tagállamok feladata az eljárás megfelelő szakaszában a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetése.”

- 7 Ezen irányelv „Fogalommeghatározások” címet viselő 2. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[...]

- b) »közvetett megkülönböztetés [helyesen: közvetett hátrányos megkülönböztetés]«: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[...]”

- 8 Az említett irányelvnek „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma” címet viselő 14. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[...]

- c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;

[...]”

- 9 Ugyanezen irányelvnek „A bizonyítási teher” címet viselő 19. cikke a következőket mondja ki:

„(1) A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni.

(2) Az (1) bekezdés nem érinti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(3) A tagállamok az (1) bekezdést nem alkalmazzák azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy az illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.

[...]”

Az osztrák jog

- 10 Az Universitätsgesetz 2002 (az egyetemek szervezetéről és az egyetemi tanulmányokról szóló 2002. évi törvény; a továbbiakban: UG) 6. §-a (1) bekezdésének szövege a következő:

„Ezt a szövetségi törvényt a következő egyetemekre kell alkalmazni:

[...]

4. a [MUW];

[...]”

- 11 Az UG 109. §-a a következőket írja elő:

„(1) A munkaszerződések határozatlan vagy határozott időre köthetők. E szövetségi törvény eltérő rendelkezése hiányában, a határozott idejű munkaszerződések időtartama – érvénytelenség terhe mellett – legfeljebb hat év.

(2) Több, egymást közvetlenül követő, határozott idejű munkaviszony csak harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalóval, továbbá a kizárólag oktatási feladatot ellátó munkatársak és a helyettesítő munkavállalók esetében létesíthető. Az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok időtartama nem haladhatja meg a hat évet, részmunkaidős foglalkoztatás esetén a nyolc évet. Ezen időtartam ezt meghaladó, összesen tíz évre, részmunkaidős foglalkoztatás esetén összesen tizenkét évre történő egyszeri meghosszabbítása akkor megengedett, ha az objektív módon igazolható, így különösen, ha az a kutatási projektek vagy publikációk folytatása vagy befejezése miatt szükséges.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a MUW 2002. szeptember 9. és 2014. április 30. között egymást követő, határozott idejű szerződések alapján – teljes és részmunkaidőben egyaránt – kutatóként alkalmazta M. Schuch-Ghannadant.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az osztrák jog – konkrétan az UG 109. §-ának (2) bekezdése – előírja, hogy egymást követő, határozott idejű szerződések megkötése engedélyezett a harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében a MUW által alkalmazott munkavállalók, továbbá a kizárólag oktatási feladatot ellátó munkatársak esetében. Az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések időtartama nem haladhatja meg a hat évet, részmunkaidős foglalkoztatás esetén pedig a nyolc évet. Emellett ezen időtartamnak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb tíz évvel, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében legfeljebb tizenkét évvel történő egyszeri meghosszabbítása akkor megengedett, ha az objektív módon igazolható, így különösen, ha az folyamatban lévő kutatási projektek vagy publikációk folytatása vagy befejezése miatt szükséges.
- 14 M. Schuch-Ghannadan az Arbeits- und Sozialgericht Wienhez (bécsi szociális és munkaügyi bíróság, Ausztria) fordult annak megállapíttatása céljából, hogy munkaviszonya a MUW-val 2014. április 30. után is fennáll, mivel – álláspontja szerint – a határozott ideig tartó munkaviszonyok esetében engedélyezett maximális időtartam, amely esetében nyolc év, eddigre már eltelt. Ezen túlmenően azzal érvelt, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése hátrányos megkülönböztetést valósít meg a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kárára. Végül hozzáfűzte, hogy ez a rendelkezés

különösen a nők számára hátrányos, mivel közülük kevesebben dolgoznak teljes munkaidőben. Ily módon – objektív igazoló ok hiányában – ez az eltérő bánásmód az uniós joggal ellentétes, nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

- 15 Védekezésében a MUW előadta, hogy az egymást követő, határozott idejű szerződések maximális időtartamának a maximális tizenkét éves időtartamra történő meghosszabbítása a jelen esetben igazolt volt, mivel az utolsó határozott idejű szerződést azzal a céllal kötötték, hogy az alapeljárás felperese folytathasson egy projektet és feladatokat fejezhessen be ebben a projektben.
- 16 2016. június 2-i ítéletében az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) azon az alapon utasította el a keresetet, hogy a MUW jogosult volt a maximális tizenkét éves időtartamra meghosszabbítani a felperessel fennálló munkaviszonyt.
- 17 M. Schuch-Ghannadan fellebbezéssel fordult az Oberlandesgericht Wienhez (bécsi regionális felsőbíróság, Ausztria). Ez a bíróság azon az alapon helyezte hatályon kívül az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) ítéletét, hogy ezen utóbbi nem vizsgálta meg megfelelően, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése megfelel-e az uniós jognak, holott a felperes ezt a kérdést felvetette. Ennélfogva a fellebbviteli bíróság visszautalta az ügyet a kérdést előterjesztő bírósághoz, és kötelezte, hogy tegye lehetővé a MUW számára, hogy az észrevételeket tehessen, adott esetben pedig bizonyítékokat terjeszthessen elő arra vonatkozóan, hogy ez a rendelkezés különösen hátrányosan érintheti-e a nőket a férfiakhoz képest, valamint hogy ha ez a helyzet, határozza meg, hogy ez az eltérő bánásmód igazolt-e.
- 18 A kérdést előterjesztő bíróság előtt a MUW kifejti, hogy az Oberlandesgericht Wien (bécsi regionális felsőbíróság) nem értékelte helytállóan a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos állítás és bizonyítás terhét, amikor megállapította, hogy a hátrányos megkülönböztetés hiányával kapcsolatos bizonyítási teher rá hárul. A felperes ugyanis annak – nem alátámasztott – állítására szorítkozott, hogy a nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, de nem fejtette ki érvekkel alátámasztva és konkrétan, hogy az UG 109. §-a (2) bekezdésének alkalmazása miben valósít meg hátrányos megkülönböztetést a női munkavállalókkal szemben a férfi munkavállalókhöz képest. A MUW egyebekben előadja, hogy az egyetemi környezetben rendkívül ritkák a határozatlan idejű munkaviszonyok, valamint hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése lehetővé teszi a MUW munkavállalói számára, hogy hosszabb ideig dolgozzanak az egyetemen. A MUW végezetül azzal érvel, hogy annak érteléséhez, hogy ez a rendelkezés hátrányosan érinti-e különösen a nőket, az összes osztrák egyetemen fennálló, közös helyzetet kellene referenciakeretként alkalmazni. Mivel azonban a MUW nem fér hozzá az összes ilyen adathoz, hangsúlyozza, hogy a munkavállalóknak a határozott időre alkalmazott és az UG 109. §-a (2) bekezdésének hatálya alá tartozó aránya a nők körében 79%, a férfiakéban pedig 75%.
- 19 M. Schuch-Ghannadan a maga részéről azzal érvel, hogy közvetett hátrányos megkülönböztetést képezőnek kell tekinteni azt az intézkedést, amely a férfiakhoz képest a nők magasabb arányát érintheti, így az ellenérdekű félnek kell bizonyítania ennek ellenkezőjét. Mivel a MUW nem tudta előterjesztani az ugyanezen szabályozással érintett más egyetemek adatait, és nem is tudta bizonyítani igazoló ok fennállását, meg kell állapítani a közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben pontosítja, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése a szokásos munkajogi szabályok alóli eltérést képez, az osztrák bíróságok ugyanis – objektív igazoló ok hiányában – főszabály szerint jogellenesnek tekintik két vagy több, határozott idejű szerződés láncolatát.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság szerint azonban ez a rendelkezés nem ellentétes a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszával, mivel a nemzeti jogalkotó – az egymást követő, határozott idejű szerződések vagy munkaviszonyok maximális időtartamának rögzítésével – az e szakasz 1. pontjának b) alpontjában említettekhez hasonló intézkedést fogadott el.

- 22 A kérdést előterjesztő bíróság egyebekben az UG 109. §-a (2) bekezdésének a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszával való összeegyeztethetőségére vonatkozóan terjeszt elő kérdést, amennyiben az előbbi rendelkezés a határozott időre szóló munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időben rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében. Úgy véli, hogy ez a szabály minősülhet az időarányosság (*pro rata temporis*) e szakasz 2. pontjában szereplő elve alkalmazásának, mivel a munkaviszony során a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kevesebb ismeretet és tapasztalatot szereznek, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók. Ha ez a helyzet, akkor csupán azt kellene vizsgálni, hogy ezen elv alkalmazása megfelelő-e a jelen ügyben, azt azonban nem kell vizsgálni, hogy fennállnak-e a szóban forgó intézkedést igazoló objektív okok.
- 23 Ami a 2006/54 irányelvet illeti, annak értékelése céljából, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti intézkedés nem alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg, a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az UG hatálya alá tartozó összes osztrák egyetemen alkalmazott munkavállalókat kellene referenciacsoportnak venni, és az ezen intézkedés hatálya alá tartozó, részmunkaidőben foglalkoztatott férfi és női munkavállalók arányát kellene összehasonlítani. E tekintetben – ezen irányelv 19. cikkének (1) bekezdése értelmében – az állítása szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sérelmet elszenvedő félnek kell bizonyítania, hogy ez a megkülönböztetés fennáll.
- 24 Az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) néhány ítélete szerint azonban vélelmezni lehet az eltérő bánásmódot az alapján, hogy a nők körében általánosságban lényegesen nagyobb a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya, amely vélelmet a munkáltatónak kell megdöntenie annak bizonyításával, hogy egy bizonyos intézkedéssel érintett nők aránya nem lényegesen magasabb, mint az ugyanolyan helyzetben lévő férfiaké.
- 25 A kérdést előterjesztő bíróság ezen okból kifolyólag a 2006/54 irányelv 19. cikkének értelmezésére kéri a Bíróságot.
- 26 E körülmények között az Arbeits- und Sozialgericht Wien (bécsi szociális és munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Alkalmazni kell-e [a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontja szerinti időarányosság (*pro rata temporis*) elvét az olyan törvényi szabályozásra, amely alapján egy osztrák egyetem harmadik fél által finanszírozott projektek vagy kutatási projektek keretében alkalmazott munkavállalójával létesített, egymást közvetlenül követő munkaviszonyok teljes időtartama teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetén hat év, részmunkaidős foglalkoztatás esetén nyolc év, és ezen időtartam ezt meghaladó, összesen tíz évre, részmunkaidős foglalkoztatás esetén összesen tizenkét évre történő meghosszabbítása is megengedett, ha az objektív módon igazolható, így különösen, ha az a kutatási projektek vagy publikációk folytatása vagy befejezése miatt szükséges?
- 2) A [2006/54] irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg az olyan törvényi szabályozás, mint az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben kifejtett törvényi szabályozás, ha az az összes munkavállalót tekintve, akikre e szabályozás vonatkozik, lényegesen nagyobb arányban érint női munkavállalókat, mint férfi munkavállalókat?
- 3) Úgy kell-e értelmezni a [2006/54] irányelv 19. cikkének (1) bekezdését, hogy aszerint az – az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben kifejtett törvényi szabályozás hatálya alatt álló – női munkavállaló, aki arra hivatkozik, hogy nem alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés érte azáltal, hogy részmunkaidőben lényegesen több nőt foglalkoztatnak, mint

férfit, köteles e körülményt, különösen a nők statisztikailag kiemelt érintettségét konkrét statisztikai számadatok vagy konkrét körülmények előadásával igazolni és megfelelő bizonyítási eszközökkel hitelt érdemlően alátámasztani?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevétel

- 27 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések terjedelmét illetően előjáróban megjegyzendő, hogy azokban a kérdést előterjesztő bíróság a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakasza, valamint a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdése b) pontja és 19. cikke (1) bekezdése értelmezésének kérésére szorítkozik.
- 28 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az Európai Bizottság az írásbeli észrevételeiben és a Bíróság előtti tárgyaláson egyaránt azt állította, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése nem ülteti át megfelelően a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját.
- 29 A jelen ítélet 21. pontjában megállapítottaknak megfelelően azonban az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kifejezetten kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése e szakasz megfelelő és kielégítő átültetését képezi. A kérdést előterjesztő bíróság ennél fogva úgy véli, hogy nincs szüksége pontosításra azzal kapcsolatban, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja milyen esetleges hatással járhat az előterjesztett kérdésekre adott válasza.
- 30 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság határozhatja meg és fogalmazhatja meg az uniós jog értelmezésére vonatkozó, előzetes döntéshozatalra előterjesztett azon kérdéseket, amelyek az alapeljárás megoldásához szükségesek (2018. december 13-i Touring Tours und Travel és Sociedad de transportes ítélet, C-412/17 és C-474/17, EU:C:2018:1005, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából az is kitűnik, hogy ha a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában kifejezetten rámutatott arra, hogy nem tartja szükségesnek valamely kérdés előterjesztését, a Bíróság nem válaszolhat e kérdésre, és nem is veheti azt figyelembe az előzetes döntéshozatali eljárás keretében (lásd ebben az értelemben: 2018. december 13-i Touring Tours und Travel és Sociedad de transportes ítélet, C-412/17 és C-474/17, EU:C:2018:1005, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 E körülmények között a jelen ügyben a Bíróság nem terjesztheti ki az előterjesztett kérdések tárgyát oly módon, hogy azokat nemcsak a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszára, valamint a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontjára és 19. cikkének (1) bekezdésére, hanem a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjára tekintettel is vizsgálja.

Az első kérdésről

- 33 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát akként kell-e értelmezni egyrészt, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló azon nemzeti szabályozás, amely a hatálya alá tartozó, határozott időre alkalmazott munkavállalók esetében a munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időszakban rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók

számára, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, másrésről pedig, hogy az időarányosság (*pro rata temporis*) e szakaszban említett elve vonatkozik-e egy ilyen szabályozásra.

- 34 Emlékeztetni kell arra, hogy e szakasz 1. pontja értelmében 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 okkal igazolható. Ezen túlmenően az említett szakasz 2. pontja szerint adott esetben az időarányosság (*pro rata temporis*) elvét kell alkalmazni.
- 35 A jelen ügyben mindenekelőtt az a kérdés merül fel, hogy az alapeljárásban szóban forgó szabályozás a határozott ideig tartó munkaviszonyok időtartamát illetően a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben kedvezőtlenebb bánásmódot valósít meg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest, amit a MUW és az osztrák kormány egyaránt vitat. Ezen utóbbiak szerint ugyanis az a körülmény, hogy a részmunkaidőben, határozott időre alkalmazott munkavállalók hosszabb ideig dolgozhatnak egy egyetemnél, mint a teljes munkaidőben, határozott időre alkalmazott munkavállalók, előnyt teremt az előbbiek számára, tekintettel különösen arra, hogy az említett szabályozás hatálya alá tartozó személyzet nehezen jut hozzá határozatlan időre szóló szerződéshez az egyetemeknél.
- 36 Amint azonban azzal a Bizottság és a felperes érvel, úgy tűnik, egy ilyen körülmény a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében fokozott mértékben mérsékli vagy halasztja el a határozatlan időre szóló szerződéshez való hozzájutás lehetőségét, ami – adott esetben és a kérdést előterjesztő bíróság általi vizsgálatától függően – a munkavállalók ezen utóbbi csoportjával szembeni kedvezőtlenebb bánásmódot valósít meg.
- 37 Ezután az a kérdés merül fel, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdésében előírt eltérő bánásmódot igazolhatják-e objektív okok.
- 38 A MUW és az osztrák kormány előadja, hogy ez a helyzet, mivel a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyuk keretében szükségszerűen kevesebb ismeretet és tapasztalatot szerezhhetnek, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók. Ily módon, ha a munkavállalók e két kategóriájára a határozott időre szóló munkaviszonyokkal kapcsolatban ugyanaz a maximális időtartam vonatkozna, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók különösen hátrányos helyzetbe kerülnének, mivel kevesebb idővel rendelkeznének arra, hogy kutatásokat végezzenek és tudományos publikációkat tegyenek közzé, miközben az egyetemi környezetbe való beilleszkedéshez elengedhetetlen tényezőkről van szó.
- 39 Az állandó ítélkezési gyakorlatból e tekintetben kitűnik, hogy az az állítás, amely szerint sajátos kapcsolat áll fenn a szakmai tevékenység időtartama és a bizonyos szintű ismeretek, illetve tapasztalat megszerzése között, nem teszi lehetővé objektív és hátrányos megkülönböztetéstől mentes feltételek kialakítását, mivel az a munkavállalók bizonyos kategóriáira vonatkozó pusztán általánosítást. Noha ugyanis a szolgálati idő együtt jár a tapasztalattal, e kritérium objektivitása az egyes esetek összes körülményétől, és különösen az ellátott feladatok jellege és az e feladatok ellátása révén bizonyos számú munkaórát követően megszerzett tapasztalat közötti kapcsolattól függ (lásd ebben az értelemben: 2005. március 10-i Nikoloudi ítélet, C-196/02, EU:C:2005:141, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 A kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie – az UG 109. §-a (2) bekezdésének hatálya alá tartozó álláshelyek és különösen az e keretben a felperes által ellátott feladatok konkrét kontextusában –, hogy fennáll-e az ellátott feladatok jellege és az e feladatok ellátása révén bizonyos számú munkaórát követően megszerzett tapasztalat közötti sajátos kapcsolat, valamint hogy – adott esetben – a

kutatások befejezéséhez és az azok eredményei publikálásának biztosításához szükséges idő igazolhatja-e az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozást. Ha ez a helyzet, akkor az említett bíróságnak kell vizsgálnia, hogy ez a szabályozás arányos-e a hivatkozott célkitűzéshez képest.

- 41 Végezetül azt a kérdést illetően, hogy az időarányosság (*pro rata temporis*) elve vonatkozik-e az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló szabályozásra, úgy tűnik, hogy egy ilyen szabályozás nem minősülhet ezen elv alkalmazásának, mivel az egymást követő munkaviszonyok maximális időtartama két évvel hosszabbodik meg a részmunkaidőben foglalkoztatott minden munkavállaló esetében, ekként pedig nem a ténylegesen ledolgozott munkaórákhoz aránylik.
- 42 A fentiekre tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló azon nemzeti szabályozás, amely a hatálya alá tartozó, határozott időre alkalmazott munkavállalók esetében a munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időszakban rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, kivéve ha ezt az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják és ha az arányos az említett okokhoz képest, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját akként kell értelmezni, hogy az időarányosság (*pro rata temporis*) e szakaszban említett elve nem vonatkozik egy ilyen szabályozásra.

A második és a harmadik kérdésről

- 43 Együttesen vizsgálendő második és harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni egyrészt, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját akként kell-e értelmezni, hogy az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás, amely a hatálya alá tartozó, határozott időre alkalmazott munkavállalók esetében a munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időszakban rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, az e rendelkezésben említett, nem alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, másrészt pedig, hogy ezen irányelv 19. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy az megköveteli, hogy a valószínűsíthető hátrányos megkülönböztetés bizonyítása érdekében az állítása szerint ilyen megkülönböztetés révén sérelmet elszenvedő fél a vélelmezett megkülönböztetéssel kapcsolatos pontos statisztikákat vagy pontos tényeket terjesszen elő.
- 44 E kérdések első részét illetően emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja az irányelv alkalmazásában a „közvetett hátrányos megkülönböztetés” fogalmát a következőképpen határozza meg: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.
- 45 A különös hátrány fennállása többek között akkor állapítható meg, ha bebizonyosodik, hogy az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló szabályozás az egyik nemhez tartozó személyeket jelentősen nagyobb arányban érinti negatívan, mint a másik nemhez tartozó személyeket (lásd ebben az értelemben: 2019. május 8-i Villar Láiz ítélet, C-161/18, EU:C:2019:382, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 A Bíróság már megállapította, hogy – amint az a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekkezdéséből is következik –, a nemzeti igazságszolgáltatásra tartozik azoknak a tényeknek a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban történő megítélése, amelyek alapján közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, és amelyek előírhatják többek között, hogy a közvetett hátrányos

megkülönböztetés minden eszközzel, akár statisztikai adatok alapján is megállapítható (lásd ebben az értelemben: 2019. május 8-i Villar Láiz ítélet, C-161/18, EU:C:2019:382, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 47 A statisztikai adatokat illetően a Bíróság már megállapította egyrészt, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak valamennyi munkavállalót figyelembe kell vennie, akire az eltérő bánásmódot eredményező nemzeti szabályozás hatálya kiterjed, másrészt pedig, hogy az összehasonlítás legjobb módszere az, ha összevetik azon munkavállalók arányát, akiket a férfi munkaerő körében a szóban forgó szabály érint, illetve nem érint, másfelől pedig ugyanezen arányokat a női munkaerő körében (lásd ebben az értelemben: 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez ítélet, C-167/97, EU:C:1999:60, 59. pont; 2007. december 6-i Voß ítélet, C-300/06, EU:C:2007:757, 40. pont).
- 48 E tekintetben a nemzeti bíróságnak kell értékelnie, hogy a hozzá benyújtott statisztikai adatok milyen mértékben jellemzik a munkaerőpiaci helyzetet, mennyire hitelesek és vehetők figyelembe, azaz különösen azt, hogy nem csupán véletlenszerű vagy konjunkturális jelenségek kifejeződései-e, illetve hogy általában véve szignifikánsnak tűnnek-e (lásd ebben az értelemben: 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez ítélet, C-167/97, EU:C:1999:60, 62. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 49 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság a benyújtott statisztikai adatok és adott esetben már releváns ténybeli elemek alapján arra a következtetésre jutna, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás különösen hátrányosan érinti a nőket a férfiakhoz képest, ez a szabályozás ellentétes a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontjával, kivéve ha az jogszerű céllal objektív módon igazolható, és ha e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.
- 50 Márpedig a jelen ügyben – a jelen ítélet 38. pontjában ismertetetteknek megfelelően – a MUW és az osztrák kormány azzal érvel, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdésében szereplő azon eltérő bánásmódot, amelyben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részesülnek, az igazolja, hogy az utóbbiak kevesebb ismeretet és tapasztalatot szereznek, mint az előbbiek, valamint hogy ekként hosszabb időszakra van szükségük kutatásaik egy részének elvégzéséhez és azok eredményeinek publikálásához. Ily módon, ha ugyanabban az időtartamban rögzítik a határozott időre szóló munkaviszonyok maximális időtartamát a munkavállalók mindkét kategóriája esetében, az csökkentené a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók lehetőségét arra, hogy az említett időszak végére beilleszkedjenek az érintett egyetem környezetébe. A jelen ítélet 40. pontjában megállapítottaknak megfelelően a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie, hogy – figyelemmel az alapügybeli tények és körülmények összességére – az alapeljárásban szóban forgó szabályozás objektíve igazolható-e.
- 51 A kérdések második részét illetően emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése értelmében a tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre. Ily módon – amint azt ezen irányelv (30) preambulumbekkezdése kimondja – a bizonyítás az alperest terheli, amennyiben a hátrányos megkülönböztetés valószínűsíthető.
- 52 A jelen ítélet 47. pontjában megállapítottaknak megfelelően a nem alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapításához valamennyi olyan munkavállalót figyelembe kell venni, akire az eltérő bánásmódot eredményező nemzeti szabályozás hatálya kiterjed, és e munkavállalók összességén belül – a női és a férfi munkavállalók körében egyaránt – össze kell vetni azon munkavállalók arányát, akiket a szóban forgó szabály érint, illetve nem érint.

- 53 A jelen ügyben a felperes azzal érvel, hogy főszabály szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest negatívan érintő intézkedések különösen a nőket érinthetik hátrányosan. Ezen elmélet alátámasztása céljából az általánosságban az osztrák munkaerőpiacra vonatkozó olyan statisztikákat terjesztett a kérdést előterjesztő bíróság elé, amelyekből kitűnik, hogy a férfiakhoz képest jelentősen magasabb számban foglalkoztatnak nőket részmunkaidőben. A felperes ugyanakkor pontosította, hogy az UG hatálya alá tartozó osztrák egyetemeken foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatban nem állnak rendelkezésre adatok.
- 54 E körülmények között pontosítani kell, hogy hogyan és milyen eszközökkel bizonyíthatja az állítása szerint nemen alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetés révén sérelmet elszenvedő fél a valószínűsíthető hátrányos megkülönböztetést, amennyiben az eltérő bánásmódot eredményező nemzeti szabályozás hatálya alá tartozó valamennyi munkavállalóval kapcsolatos statisztikai adatok vagy más bizonyítási eszközök nem állnak rendelkezésre vagy e személy számára nehezen hozzáférhetők.
- 55 E tekintetben a Bíróság a 97/80 irányelv 4. cikkének – a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdésével azonos szövegű – (1) bekezdését illetően megállapította, hogy noha ez a rendelkezés azon személy számára, aki úgy ítéli meg, hogy vele szemben nem tartották tiszteletben az egyenlő bánásmód elvét, nem biztosít kifejezett jogot az információkhoz annak érdekében történő hozzáféréshez, hogy módjában álljon az e rendelkezés szerinti „olyan tényekre” hivatkozni, „amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni”, ez nem változtat azon, hogy a tények bizonyítása keretében a releváns információkhoz vagy statisztikai adatokhoz való hozzáférés hiánya azzal a kockázattal jár, hogy sérül az ezen irányelvvel elérni kívánt célkitűzés, ily módon pedig különösen, hogy az említett rendelkezés nem érvényesülhet hatékonyan (lásd ebben az értelemben: 2011. július 21-i Kelly ítélet, C-104/10, EU:C:2011:506, 34. és 35. pont).
- 56 Figyelemmel többek között arra, hogy biztosítani kell a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének hatékony érvényesülését, ezt a rendelkezést akként kell értelmezni – amint arra a főtanácsnok indítványának 63. pontjában rámutatott –, hogy az lehetővé teszi az állítása szerint nemen alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetés révén sérelmet elszenvedő munkavállaló számára, hogy a valószínűsíthető hátrányos megkülönböztetést az érintett tagállam munkaerőpiacára vonatkozó általános statisztikai adatokra támaszkodva támassza alá, abban az esetben, ha nem várható el az érdekelt féltől, hogy a releváns munkavállalói csoporttal kapcsolatos pontos adatokat terjesszen elő, mivel azok nehezen hozzáférhetők, vagy nem állnak rendelkezésre.
- 57 Következésképpen a második és harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás, amely a hatálya alá tartozó, határozott időre alkalmazott munkavállalók esetében a munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időszakban rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, ha bebizonyosodik, hogy ez a szabályozás a férfi munkavállalókhoz képest a női munkavállalók jelentősen magasabb arányát érinti negatívan, valamint ha az említett szabályozás nem igazolható objektív módon jogszerű céllal, illetve ha e cél megvalósításának eszközei nem megfelelőek és nem szükségesek. Ezen irányelv 19. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy ez a rendelkezés nem követeli meg, hogy a valószínűsíthető hátrányos megkülönböztetés bizonyítása érdekében az állítása szerint ilyen megkülönböztetés révén sérelmet elszenvedő fél a szóban forgó nemzeti szabályozással érintett munkavállalókra vonatkozó pontos statisztikákat vagy pontos tényeket terjesszen elő, ha ez a fél nehezen fér hozzá ezekhez a statisztikákhoz vagy tényekhez, vagy azok nem állnak rendelkezésre.

A jelen ítélet időbeli hatályának korlátozásáról

- 58 Az osztrák kormány által támogatott MUW írásbeli és szóbeli észrevételeiben azt kérte a Bíróságtól, hogy korlátozza a jelen ítélet időbeli hatályát, ha azt állapítaná meg, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdéséhez hasonló nemzeti szabályozás a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában tiltott hátrányos megkülönböztetést valósít meg.
- 59 A MUW lényegében azzal érvel, hogy a jelen ítélet időbeli hatályának korlátozása jogbiztonsági okokból elengedhetetlen. Az UG 109. §-ának (2) bekezdése alapján ugyanis részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal számos határozott idejű munkaszerződést kötöttek jóhiszeműen. Ezen túlmenően, súlyos gazdasági következmények kockázata állna fenn akkor, ha a Bíróságnak azt kellene megállapítania, hogy az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló szabályozás ellentétes a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával, mivel számos határozott idejű munkaszerződést kellene ekkor határozatlan idejűvé alakítani.
- 60 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az az értelmezés, amelyet a Bíróság valamely uniós jogi szabály kapcsán fejt ki az EUMSZ 267. cikkben ráruházott hatáskör gyakorlása során, megmagyarázza és pontosítja e szabály jelentőségét és hatályát, ahogyan azt a hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett volna. Ebből következik, hogy az így értelmezett szabályt a bíróság alkalmazhatja, és azt alkalmaznia kell az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet kihirdetése előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokra is, ha egyébként teljesülnek azon feltételek, amelyek lehetővé teszik az említett szabály alkalmazására vonatkozó pernek a hatáskörrel rendelkező bíróságok előtti megindítását (2016. november 10-i Kovalkovas ítélet, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 61 A Bíróság csak kivételesen, az uniós jogrendhez szorosan hozzátartozó jogbiztonság általános elvének alkalmazása útján korlátozhatja bármely érdekelt azon lehetőségét, hogy a jóhiszeműen létrejött jogviszonyok vitatása céljából a Bíróság által értelmezett rendelkezésre hivatkozzon. A Bíróság az érdekeltek jóhiszeműségére és a súlyos zavarok kockázatának fennállására vonatkozó két alapvető feltétel teljesülése esetén dönthet e korlátozásról (2016. november 10-i Kovalkovas ítélet, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 62 Konkrétabban fogalmazva, a Bíróság ezt a megoldást csak világosan meghatározott körülmények között alkalmazta, abban az esetben, amikor az érvényes és hatályos szabályozás alapján jóhiszeműen létesített jogviszonyok nagy száma miatt súlyos gazdasági következmények felmerülésének kockázata állt fenn, és úgy tűnt, hogy a magánszemélyeket és a nemzeti hatóságokat az uniós rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság az uniós szabályozásnak meg nem felelő magatartásra indította, és e bizonytalansághoz esetleg maguk a tagállamok vagy a Bizottság magatartása is hozzájárult (2019. július 10-i WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 63 A súlyos zavarok kockázatát illetően meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben az uniós jognak a Bíróság által ebben az ítéletben adott értelmezése a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában említett hátrányos megkülönböztetésre, valamint azokra a szempontokra vonatkozik, amelyeket a nemzeti bíróság alkalmazhat vagy amelyeket a nemzeti bíróságnak alkalmaznia kell az alapeljárásban szóban forgó szabályozásnak különösen az említett szakaszra tekintettel történő vizsgálata során. A kérdést előterjesztő bíróságnak kell ugyanis határozatot hoznia elsősorban arról, hogy az alapeljárásban szóban forgó szabályozás kedvezőtlenebb bánásmódot valósít-e meg a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest pusztán azon az alapon, hogy az előbbiek részmunkaidőben dolgoznak.

Másodsorban az említett bíróság feladata adott esetben annak értékelése, hogy az esetleges hátrányos megkülönböztetést igazolhatják-e objektív okok (lásd analógia útján: 2013. március 21-i RWE Vertrieb ítélet, C-92/11, EU:C:2013:180, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 64 E körülmények között az egyetemeket érintő pénzügyi következményeket nem lehet pusztán az uniós jognak a Bíróság által a jelen ügyben kifejtett értelmezése alapján meghatározni (lásd analógia útján: 2013. március 21-i RWE Vertrieb ítélet, C-92/11, EU:C:2013:180, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Következésképpen nem tekinthető bizonyítottnak, hogy fennáll a jelen ítélet 61. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett, a jelen ítélet joghatásainak időbeli korlátozását igazolni képes súlyos zavarok kockázata (lásd ebben az értelemben: 2013. március 21-i RWE Vertrieb ítélet, C-92/11, EU:C:2013:180, 62. pont).
- 66 A MUW ráadásul nem terjeszt a Bíróság elé egyetlen pontos információt sem az érintett jogviszonyok számára, illetve a jelen ítélet gazdasági utóhatásainak jellegére és terjedelmére vonatkozóan, így módon semmi esetre sem tekinthető bizonyítottnak a jelen ítélet időbeli hatályának korlátozását igazoló súlyos zavarok kockázatának fennállása.
- 67 Ezen túlmenően – ami a jelen ítélet 61. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatban kidolgozott második szempontot, azaz az érdekeltek jóhiszeműségét illeti – a MUW nem terjeszt elő elegendő információt ahhoz, hogy meg lehessen állapítani az uniós jogi rendelkezések hatályát illető objektív és jelentős bizonytalanság fennállását. E tekintetben nem elegendő pusztán annyit állítani, hogy az UG 109. §-ának (2) bekezdése alapján számos határozott idejű szerződést kötöttek jóhiszeműen.
- 68 E körülmények között nem kell korlátozni a jelen ítélet időbeli hatályát.

A költségekről

- 69 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

- 1) 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 4. szakaszának 1. pontját akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló azon nemzeti szabályozás, amely a hatálya alá tartozó, határozott időre alkalmazott munkavállalók esetében a munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időszakban rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, kivéve ha ezt az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják és ha az arányos az említett okokhoz képest, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját akként kell értelmezni, hogy az időarányosság (*pro rata temporis*) e szakaszban említett elve nem vonatkozik egy ilyen szabályozásra.
- 2) A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját akként kell értelmezni,

hogy azzal ellentétes az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás, amely a hatálya alá tartozó, határozott időre alkalmazott munkavállalók esetében a munkaviszonyok maximális időtartamát hosszabb időszakban rögzíti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, ha bebizonyosodik, hogy ez a szabályozás a férfi munkavállalókhöz képest a női munkavállalók jelentősen magasabb arányát érinti negatívan, valamint ha az említett szabályozás nem igazolható objektív módon jogszerű céllal, illetve ha e cél megvalósításának eszközei nem megfelelőek és nem szükségesek. Ezen irányelv 19. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy ez a rendelkezés nem követeli meg, hogy a valószínűsíthető hátrányos megkülönböztetés bizonyítása érdekében az állítása szerint ilyen megkülönböztetés révén sérelmet elszenvedő fél a szóban forgó nemzeti szabályozással érintett munkavállalókra vonatkozó pontos statisztikákat vagy pontos tényeket terjesszen elő, ha ez a fél nehezen fér hozzá ezekhez a statisztikákhoz vagy tényekhez, vagy azok nem állnak rendelkezésre.

Aláírások