

**C-660/20. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. december 4.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Bundesarbeitsgericht (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. november 11.

**Felperes és felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:**

MK

**Alperes és a felülvizsgálati eljárásban ellenérdekű fél:**

Lufthansa CityLine GmbH

**Az eljárás tárgya**

Egy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak a már kifizetett és az emelt összegű díjazás (ügynevezett repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazás) közötti különbséget megfizetésére való jogosultsága az időarányosság elvének megfelelően

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 1) A 97/81/EK irányelv mellékletét képező, a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti-e a nemzeti törvényi rendelkezés a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz

képest, ha lehetővé teszi a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére járó kiegészítő díjazásnak egységesen a megegyező számú munkaóra túllépésétől való függővé tételét, és ezáltal megengedi a teljes díjazás figyelembevételét a kiegészítő díjazás díjeleme helyett?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

Összeegyeztethető-e a 97/81/EK irányelv mellékletét képező, a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával és a 4. szakaszának 2. pontjában foglalt időarányosság elvével az olyan nemzeti törvényi rendelkezés, amely lehetővé teszi a kiegészítő díjazásra való jogosultságnak a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében egységesen ugyanazon számú munkaóra túllépésétől való függővé tételét, ha a kiegészítő díjazás célja a rendkívüli munkateher ellentételezése?

### **A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

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 szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás), a 3. szakasz 2. pontja és a 4. szakasz 1–3. pontja

### **A hivatkozott nemzeti rendelkezések**

Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, BGB), 134. §

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz [a részmunkaidőről és a határozott idejű munkaszerződésekről szóló törvény] – TzBfG), különösen annak 2. §-a (1) bekezdésének harmadik mondata és a 4. §-ának (1) bekezdése

### **A tényállás és az eljárás rövid bemutatása**

- 1 A felek között vita van abban a kérdésben, hogy a felperes részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóként jogosult-e emelt összegű - úgynevezett repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó - díjazásra.
- 2 Az alperes a német jog szerint létrehozott korlátolt felelősségű társaság. Az alperes egy olyan légifuvarozó vállalkozást működtet, amely rövid és hosszú távon közlekedő légi járatokat üzemeltet. A felperest az alperes 2001 óta foglalkoztatja pilótaként és első tisztként.

- 3 2010 óta a felperes a teljes munkaidő 90%-ára csökkentett részmunkaidőben dolgozik. A felperest az üzemi megállapodásnak megfelelően úgy alkalmazzák, mint egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót, anélkül hogy a teljesítendő repülési szolgálat óráit csökkentenék. Mindazonáltal a felperes évente további 37 nap szabadságban részesül. A felperes alapbérét, beleértve a beosztási pótlékot is, 10%-kal csökkentették.
- 4 A munkaviszonyra alkalmazandó, az alperes pilótafülke-személyzetére vonatkozó kollektív szerződések szerint a repülési szolgálat időtartama azon munkaidő részét képezi, amely után az alapbér jár. A munkavállalók akkor részesülnek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó, az alapbéren felüli díjazásban, ha havonta bizonyos óraszámú repülési szolgálatot teljesítettek, és ezzel túllépték („teljesítették”) az emelt összegű díjazásra vonatkozó határértékeket. E tekintetben a kollektív szerződések rendelkezései az alapbér alapján kiszámított órabért meghaladó három, az összegük szerint emelkedő óradíjat írnak elő. Ezen óradíjakat akkor kell figyelembe venni a díjazás kiszámítása során, ha a munkavállaló rövid útvonalon havonta 106, 121 és 136 repülési szolgálati órát teljesített, túllépve ezzel az úgynevezett teljesítési határértékeket. A hosszú távon közlekedő járatokon teljesített repülési szolgálati órákra alacsonyabb teljesítési határértékek, havi 93, 106 és 120 repülési szolgálati óra vonatkozik. A kollektív szerződések rendelkezései nem írják elő, hogy e határértékeket részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a részmunkaidejük arányának megfelelően csökkenteni kell.
- 5 A felperes részére a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után fizetendő havi díjazás meghatározása céljából az alperes kiszámít egy, a felperes részmunkaidős foglalkoztatását figyelembe vevő egyéni teljesítési határértéket. A felperes a rá vonatkozó egyéni teljesítési határértéken felül teljesített repülési szolgálati órák után az alapbér alapján meghatározott órabérben részesül. A felperes csak akkor részesül emelt összegű díjazásban, ha az általa teljesített repülési szolgálat időtartama meghaladja a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra alkalmazandó teljesítési határértékeket.
- 6 Keresetében a felperes azt kéri az alperestől, hogy a részmunkaideje arányának megfelelően csökkentett teljesítési határértékek alapján – az időarányosság elvének figyelembe vételével – fizesse meg a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó, már kifizetett és az emelt összegű díjazás közötti különbözetet.
- 7 Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) helyt adott a keresetnek. A Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) elutasította a keresetet. A Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság) által jóváhagyott felülvizsgálati kérelmével a felperes továbbra is azt kéri, hogy a bíróság kötelezze az alperest a díjazás tekintetében fennálló különbözet megfizetésére.

## Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid bemutatása

### A Bíróság döntésének szükségessége

- 8 A felperes által érvényesített kiegészítő díjazás iránti követelés nem következik a kollektív szerződések alkalmazandó rendelkezéseiből. E rendelkezések csak akkor írnak elő a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazásként fizetendő emelt összegű díjazást, ha sor kerül a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra egységesen alkalmazandó teljesítési határértékek túllépésére. E jogosultság ugyanakkor fennáll akkor, ha a kollektív szerződéseknek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák díjazására vonatkozó rendelkezései nem egyeztethetők össze a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdésével. E rendelkezés előírja, hogy „[a] részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló nem részesülhet kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a részmunkaidős foglalkoztatás miatt a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak legalább olyan díjazásban, illetve egyéb, osztható nem pénzbeli juttatásban kell részesülnie, amely megfelel a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest a munkaidejével arányos résznek.” A TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének megsértése így fennáll abban az esetben, ha a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra egységesen alkalmazandó teljesítési határértékek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott olyan, kedvezőtlenebb bánásmódot jelentenek, amelynek tekintetében nem lehet objektív okokra hivatkozni. Az ilyen jogsértés azzal a következménnyel járna, hogy a kollektív szerződések hátrányos megkülönböztetést eredményező szabályozása a BGB 134. §-a alapján – amely úgy rendelkezik, hogy a törvényi tilalommal ellentétes jogügylet semmis – semmis lenne. A múltra vonatkozó hátrányos megkülönböztetés kizárólag „felfelé történő kiigazítással” küszöbölhető ki, mivel a kedvező elbánást biztosító szabályozás marad az egyetlen érvényes hivatkozási rendszer (lásd: 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet, C-82/16, EU:C:2018:180, 30. pont; 2015. január 28-i Starjakob ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 46. és azt követő pont). A „lefelé történő kiigazítás” kizárt. A felperes részére a tőle jogellenesen visszatartott, repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazást olyan mértékben kellene megfizetni, amely megfelel a munkaidejének egy vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejéhez viszonyított arányának.
- 9 Ennélfogva a kérdést előterjesztő bíróság feladata mindenekelőtt annak vizsgálata, hogy a kollektív szerződéseknek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazásra vonatkozó rendelkezései azt eredményezik-e, hogy a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhöz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek.

- 10 Ha a díjazás tekintetében a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése értelmében vett kedvezőtlenebb bánásmód valósulna meg, akkor a továbbiakban azt kellene megvizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmódot igazolják-e az időarányosság elvétől való eltérést lehetővé tévő objektív okok.
- 11 Mivel a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját ültette át a nemzeti jogba, a TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének értelmezéséhez figyelembe kell venni a Bíróság uniós jogra vonatkozó ítélkezési gyakorlatát. Ez arra tekintettel is így van, hogy az értékelendő rendelkezéseket kollektív szerződések tartalmazzák. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikkében biztosított kollektív tárgyaláshoz való jogot az uniós jog alkalmazási körében az uniós joggal összhangban kell gyakorolni. Amikor a nemzeti szociális partnerek olyan intézkedéseket fogadnak el, amelyek a szociális partnerek által uniós szinten kötött keretmegállapodás hatálya alá tartoznak, tiszteletben kell tartaniuk e keretmegállapodást (2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 69. és azt követő pont).

***Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről***

- 12 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozik a tekintetben, hogy mely módszer szerint kell megállapítani, hogy valamely nemzeti rendelkezés a díjazás tekintetében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett kedvezőtlenebb bánásmódot eredményez-e.
- 13 A TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének első mondata előírja, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a részmunkaidős foglalkoztatás miatt a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, kivéve ha az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják. A TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének második mondata alapján a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak olyan díjazásban, illetve egyéb osztható, nem pénzbeli juttatásban kell részesülniük, amely a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest legalább a munkaidejükkel arányos résznek felel meg. A kollektív szerződések rendelkezéseinek is összeegyeztethetőnek kell lenniük a TzBfG 4. §-ával. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók eltérő bánásmódban részesülnek a részmunkaidős foglalkoztatás miatt, amennyiben a munkaidő tartama jelenti azt a szempontot, amelyhez a különböző munkafeltételek tekintetében alkalmazott megkülönböztetés kapcsolódik.
- 14 A felperes részmunkaidős pilótaként összehasonlítható helyzetben van a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilótákkal. A felperes esetében a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése értelmében vett referenciacsoportot a kollektív szerződések szerinti teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóták képezik.

- 15 A TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése értelmében vett, összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a TzBfG 2. §-a (1) bekezdésének harmadik mondata szerint azok a munkavállalók, akik „azonos típusú munkaviszonyban állnak, és azonos vagy hasonló tevékenységet végeznek”. A keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontjában megjelölt szempontok, amelyek az „összehasonlítható [helyzetben lévő], teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmát határozzák meg, azon alapulnak, hogy az érintett személyek tevékenysége mire terjed ki (2012. március 1-jei O’Brien ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 61. pont; lásd továbbá: 2013. február 28-i Kenny és társai ítélet, C-427/11, EU:C:2013:122, 27. pont). A kollektív szerződések rendelkezései a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után fizetendő díjazást kizárólag attól teszik függővé, hogy meghatározott mértékben végzik-e a releváns tevékenységet. A kollektív szerződések rendelkezései egyformán vonatkoznak valamennyi olyan munkavállalóra, aki a pilótafülke-személyzethez tartozik, és repülési szolgálati idő alatt teljesít munkaórákat. E munkavállalók hasonló tevékenységet végeznek. A munkafeltételek – mint a felperes esetében – csak a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók további szabadnapok formájában megvalósuló rövidebb munkaidejében különböznek.
- 16 A felülvizsgálati kérelem elbírálása szempontjából annak van jelentősége, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott felperes a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazás tekintetében kedvezőtlenebb bánásmódban részesül-e a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilótákhoz képest. E tekintetben az releváns, hogyan kell értelmezni a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját, vagyis konkrétan, hogy milyen módszer alapján kell megvizsgálni, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a díjazás tekintetében eltérő bánásmódban részesülnek-e.
- 17 A felmerült kérdéseket a Bíróságnak kell tisztáznia. Kétségtelen, hogy a kérdést előterjesztő bíróság mindeddig abból indult ki, hogy az annak vizsgálata során alkalmazandó módszerre vonatkozó jogi kérdés, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a díjazás szempontjából hátrányos helyzetbe kerültek-e, legkésőbb a 2007. december 6-i Voß ítélet (C-300/06, EU:C:2007:757) óta nem merül fel. Mindazonáltal, mivel a német munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában és a jogirodalomban kétségek merültek fel a kérdést előterjesztő bíróság által követett, a díjazás egyes elemeit figyelembe vevő módszert illetően, a kérdést előterjesztő bíróság már nem indulhat ki abból, hogy e tekintetben semmilyen észszerű kétség nem áll fenn.
- 18 Amennyiben az eltérő bánásmód vizsgálata során a teljes díjazást kell figyelembe venni, amint azt a Bíróság az 1994. december 15-i Helmig és társai ítéletben (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 és C-78/93, EU:C:1994:415, 26. és azt követő pontok) tette, kizárt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmód. A részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóták ebben az esetben a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó egyéni teljesítési

határértékeket meghaladó munkaidő után ugyanolyan díjazásban részesülnek. Ebben az esetben a felülvizsgálati kérelem nem lenne eredményes.

- 19 Ezzel szemben, ha a díjazás elemeit külön-külön kell vizsgálni, amint azt a Bíróság a 2007. december 6-i Voß ítéletében (C-300/06, EU:C:2007:757) és a 2004. május 27-i Elsner-Lakeberg ítéletében (C-285/02, EU:C:2004:320) tette, akkor eltérő bánásmódot kell feltételezni, amely abból következik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóták csak akkor részesülnek az emelt összegű díjazásban, ha a részmunkaidejük arányának megfelelően csökkentett, rájuk vonatkozó első egyéni teljesítési határérték és az emelt összegű díjazás nélküli állandó teljesítési határértékek között teljesítettek repülési szolgálati órákat. Ha a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazás díjelemét önmagában veszik figyelembe, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók az első egyéni teljesítési határérték túllépését követő első óra után nem, hanem csak akkor részesülnek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazás formájában fizetett emelt összegű díjazásban, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó küszöbérték túllépése is megvalósul. Értelemszerűen ugyanez vonatkozik a teljesítési határértékek második és harmadik szintjére. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a jogosultság alapjául szolgáló küszöbérték nem csökken az egyéni munkaidejük arányában. Ez hátrányos következményekkel járna a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás közötti viszony tekintetében, és ezáltal közvetlen eltérő bánásmódot eredményezne. A kérdést előterjesztő bíróságnak ebben az esetben meg kellene vizsgálnia, hogy objektív okok igazolják-e az eltérő bánásmódot. E kérdés képezi az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgyát.

***Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdéstről***

- 20 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés a keretmegállapodás 4. szakasza 1. és 2. pontjának a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmódot és az időarányosság elvétől való eltérést igazoló objektív okok tekintetében történő értelmezésére vonatkozik.
- 21 Amennyiben a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a díjazás vonatkozásában a kollektív szerződéseknek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazásról szóló rendelkezései révén kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, a kérdést előterjesztő bíróságnak azt kell vizsgálnia, hogy igazolható-e az eltérő bánásmód a TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének első mondata értelmében vett objektív okkal. E tekintetben meg kell vizsgálni, hogy a TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének második mondatában előírt időarányosság elve megköveteli-e a kollektív szerződések rendelkezései szerint a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra egységesen alkalmazandó teljesítési határértékeknek a részmunkaidő arányának megfelelő csökkentését, vagy a juttatás célja lehetővé teszi az ezen elvtől való eltérést.

- 22 A TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének második mondata – a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának megfelelően – nem írja elő abszolút jelleggel a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. A rendelkezés a hátrányos megkülönböztetésnek a TzBfG 4. §-a (1) bekezdésének első mondata szerinti általános tilalmát konkretizálja a munkabér vagy egyéb osztható, nem pénzbeli juttatás esetében. A TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése tiltja az időarányosság elvétől a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányára történő eltérést, ha e tekintetben nem áll fenn objektív ok. Mindazonáltal a munkateher különbözősége önmagában nem jogosít a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmódra. Az igazoló okoknak más jellegűeknek kell lenniük. Az eltérő bánásmód objektív igazolása vizsgálatának a juttatás céljához kell igazodnia. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmód csak akkor igazolható, ha annak oka levezethető a juttatás célja és a részmunkaidős foglalkoztatás mértéke közötti összefüggésből.
- 23 A kollektív szerződéseknek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazásra vonatkozó rendelkezéseinek célja egy rendkívüli megterhelés ellentételezése, nem pedig a szabadidőről való lemondás kompenzációja, amint azt a felperes állítja. Ez a kollektív szerződés szabályainak értelmezéséből következik.
- 24 Így először is meg kell állapítani, hogy a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után csak egy bizonyos tevékenység esetében jár díjazás. E díjazás csupán a repülési szolgálat idejének a kollektív szerződés rendelkezéseinek értelmében vett olyan időtartamára vonatkozik, amelyet bizonyos mértékben teljesítettek. Ha a kollektív szerződés feleinek célja a szabadidőről való lemondás ellentételezése lett volna, akkor valamennyi olyan tevékenységre vonatkozóan időbeli felső korlátot kellett volna megállapítaniuk, amely a kollektív szerződések alapján munkaidőnek minősül. A védett szabadidőbe való beavatkozásra ugyanis a konkrétan végzett tevékenységtől függetlenül kerül sor. Ezt követően meg kell állapítani, hogy a munkavállalók - azzal összefüggésben, hogy a kollektív szerződések rendszere nagy időbeli rugalmasságot követel meg tőlük - abból kell kiindulniuk, hogy a munkáltató a munkaidőre vonatkozó jogszabályok alapján megengedett határig elvárhatja tőlük a munkavégzést. Ennélfogva nyilvánvaló, hogy az ezzel járó, a személyes szabadidőbe való beavatkozást már az alpbérrel ellentételezni kell. Végül a kollektív szerződéseknek a szolgálati beosztás kialakítására vonatkozó rendelkezése, amely az egyenlő teher követelményét szabályozza, szintén a terhek ellentételezésével kapcsolatos cél mellett szól. E rendelkezés szerint ugyanis a szolgálati beosztás kialakítása során a munkavállalókat oly módon kell beosztani, hogy biztosítsák valamennyi munkavállaló lehetőleg „egyenletes terhelését”.
- 25 A felülvizsgálati kérelemről való döntés szempontjából jelentőséggel bír, hogy a kollektív szerződésekben meghatározott cél önmagában igazolhatja-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmódot és az időarányosság elvétől való eltérést. E tekintetben annak van jelentősége, hogy hogyan kell értelmezni a



- keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, azaz konkrétan, hogy a kollektív szerződések rendelkezései által követett, valamely rendkívüli munkateher ellentételezésével kapcsolatos cél általános jelleggel alkalmas-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmód igazolására.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság számára nyitott az a kérdés, hogy a kollektív szerződések szabálya által követett, a munkateher ellentételezésével kapcsolatos cél igazolhatja-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmódot. A jogi helyzet nem tűnik eleve egyértelműnek – „*acte clair*”-nek –, sem a Bíróság ítélkezési gyakorlatában olyan módon tisztázottnak, hogy minden észszerű kétséget kizárjon – „*acte éclairé*”.
- 27 A kérdést előterjesztő bíróság a Bíróság eddigi ítélkezési gyakorlatából azt a következtetést vonja le, hogy kizárólag objektív okok fogadhatók el a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett eltérő bánásmód igazolásához. E fogalmat úgy kell értelmezni, hogy a szóban forgó bánásmódbeli egyenlőtlenségnek valós igénynek kell megfelelnie, valamint a kitűzött cél elérésére alkalmasnak és ahhoz szükségesnek kell lennie (2012. március 1-jei O’Brien ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 64. pont).
- 28 A kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint e jogkérdés azért nem tekinthető tisztázottnak, mert a Bíróság többször rámutatott arra, hogy a nemzeti bíróság feladata annak megítélése, hogy objektív okok igazolják-e az eltérő bánásmódot (2012. március 1-jei O’Brien ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 67. pont; 2007. december 6-i Voß ítélet, C-300/06, EU:C:2007:757, 43. pont; 2004. május 27-i Elsner-Lakeberg ítélet, C-285/02, EU:C:2004:320, 18. pont). Ezen ítéletekben ugyanis annak megítéléséről volt szó, hogy a konkrét esetben hivatkoztak-e egyáltalán igazolási okra, illetve hogy a megjelölt ok kiállta-e az alkalmazandó igazolási feltételek alapján végzett vizsgálatot. A kérdést előterjesztő bíróság szerint ezek az ítéletek nem vonatkoztak arra a kérdésre, hogy valamely tényállás alkalmas-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmód igazolására. A Bíróság már rámutatott arra, hogy egy bizonyos ok – költségvetési megfontolások – eleve nem jöhet szóba igazolási okként (2012. március 1-jei O’Brien ítélet, C-393/10, EU:C:2012:110, 66. pont).
- 29 Ha a részmunkaidős munkavállalókkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmód igazolása érdekében nem lehet a munkateher ellentételezésére hivatkozni, akkor a felülvizsgálati kérelem eredményes.
- 30 Amennyiben a terhek ellentételezése a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott eltérő bánásmód igazolására önmagában alkalmas ok, a kérdést előterjesztő bíróságnak részletesen vizsgálnia kell, hogy a terhek ellentételezésének a választott határértékekkel történő konkrét szabályozása a vállalkozás valós igényét szolgálja-e, valamint hogy e cél elérésére alkalmas és ahhoz szükséges-e. Ebben az esetben a felülvizsgálati kérelem nem lenne eredményes.