NICHOLAS EMILIOU
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2022. december 1.[1]

C-660/20. sz. ügy

MK
kontra
Lufthansa CityLine GmbH

(a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetése tilalmának elve – Pilóták – Az időarányosság *(pro rata temporis)* elve – A repülési szolgálati idő alatt a havi határérték felett teljesített túlórák után járó emelt összegű díjazás – A teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott pilótákra vonatkozó azonos határérték”

I. Bevezetés

1. MK a Lufthansa City Line GmbH-nál (a teljes munkaidő 90%-át kitevő) részmunkaidőben foglalkoztatott pilóta. A szakma sajátosságai miatt a részmunkaidős foglalkoztatása abban áll, hogy évente további szabadnapokat kap. Nem csökken azonban a repülési szolgálati ideje alatt teljesített órák száma a munkanapjai során, amelyeken tehát úgy dolgozik, mintha teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta lenne. A repülési szolgálati idő alatt teljesített ezen órák díjazása tekintetében három emelt összegű díjat kell alkalmazni a havi repülési szolgálati órák három progresszív határértékét meghaladóan teljesített órák után. Ugyanezek a határértékek egységesen vonatkoznak az alperes által foglalkoztatott valamennyi pilótára, függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatják őket.

2. MK úgy vélte, hogy e határértékek alkalmazása azt eredményezi, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodást (a továbbiakban: keretmegállapodás) átültető német szabályozás értelmében kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló.[2] A felperes így keresetet indított az alperes ellen, amelyben az általa kapott munkabér és az állítása szerint abban az esetben neki járó munkabér közötti különbözetet követeli, ha a szóban forgó határértékeket a részmunkaidős foglalkoztatásához viszonyítva arányosan csökkentenék.

[1] Eredeti nyelv: angol.

[2] 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.

3. A keresetnek első fokon helyt adtak. Ezt követően a fellebbezési eljárás során azonban elutasították azt. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország), amelyhez MK felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, arra keresi a választ, hogy a szóban forgó egységes határértékek valóban olyan helyzetet eredményeznek-e, amelyben MK a keretmegállapodás értelmében kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Tekintettel a Bíróság ítélkezési gyakorlatára, és figyelembe véve a nemzeti ítélkezési gyakorlatban e kérdés tekintetében felmerült kételyeket, a kérdést előterjesztő bíróság bizonytalan abban a kérdésben, hogy mi a megfelelő teszt annak meghatározására, hogy fennáll-e az MK-hoz hasonló, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni egyenlőtlen bánásmód. Arra az esetre, ha a szóban forgó szabályok MK-val szemben valóban kedvezőtlenebb bánásmódot eredményeznének, a kérdést előterjesztő bíróság azt is szeretné tisztázni, hogy ezt a bánásmódot igazolja-e az e szabályok által követett cél, nevezetesen a rendkívüli munkateher ellentételezése.

II. Jogi keret

A. Az uniós jog

4. A keretmegállapodás 4. szakasza a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozik. A 4. szakasz 1. és 2. pontja a következőképpen rendelkezik:

„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.”

B. A német jog

5. A Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv; a továbbiakban: BGB) 134. §-a úgy rendelkezik, hogy a törvényi tilalommal ellentétes jogügylet semmis.

6. A Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (a részmunkaidőről és a határozott idejű munkaszerződésekről szóló törvény) (a továbbiakban: TzBfG) 4. §-ának (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „[a] részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaidős foglalkoztatás miatt nem részesülhet kedvezőtlenebb bánásmódban, mint 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.”

III. A tényállás, a nemzeti eljárás és előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

7. MK-t az alperes 2001 óta foglalkoztatja pilótaként és első tisztként. MK 2010 óta részmunkaidőben dolgozik, ami azt jelenti, hogy munkaidejét a teljes munkaidő 90%-ára csökkentették. Ennek megfelelően az alapbérét 10%-kal csökkentették.

8. MK részmunkaidős foglalkoztatása gyakorlatilag abban áll, hogy évente további 37 nap szabadságot kap. A munkanapjai során azonban nem csökkent a repülési szolgálati óráinak száma.

9. A munkaviszonyra alkalmazandó, az alperes pilótafülke-személyzetére vonatkozó kollektív szerződések szerint a repülési szolgálat időtartama a munkaidő részét képezi.[3] A munkavállalók akkor részesülnek a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó, az alapbéren felüli díjazásban *(Mehrflugdienststundenvergütung)*, ha havonta bizonyos óraszámú repülési szolgálatot teljesítettek, és ezzel túllépték (teljesítették) az emelt összegű díjazásra vonatkozó határértékeket. E tekintetben a kollektív szerződések három különböző 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. 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.

10. A repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után MK részére fizetendő havi díjazás meghatározása céljából az alperes kiszámít egy, az MK részmunkaidős foglalkoztatását figyelembe vevő egyéni teljesítési határértéket. MK a rá vonatkozó egyéni teljesítési határértéken felül teljesített repülési szolgálati órák után az alapbér alapján meghatározott órabérben részesül. MK csak akkor részesül emelt összegű díjazásban, ha az általa teljesített repülési szolgálat időtartama meghaladja a teljesítési határértékeket.

11. Keresetében MK azt kéri az alperestől, hogy fizesse meg a már kifizetett díjazás és a részmunkaideje arányának megfelelően csökkentett teljesítési határértékek alapján a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó emelt összegű díjazás közötti különbözetet.

12. Bár az Arbeitsgericht München (munkaügyi bíróság, Németország) helyt adott e keresetnek, azt később a Landesarbeitsgericht München (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) elutasította.

13. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság), amelyhez MK felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, megállapítja, hogy a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórákért járó emelt összegű díjazást kiváltó határértékek egységesen vonatkoznak a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra. E bíróság felteszi a kérdést, hogy e körülmények azt eredményezik-e, hogy a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése értelmében kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók. Arra az esetre, ha a díjazás tekintetében valóban kedvezőtlenebb bánásmódról van szó, az említett bíróság megjegyzi, hogy azt kell majd vizsgálni, hogy ezt olyan objektív ok igazolja-e, amely lehetővé teszi az időarányosság *(pro rata temporis)* elvétől való eltérést.

14. Figyelemmel arra, hogy a TzBfG 4. §-ának (1) bekezdése ülteti át a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját a nemzeti jogba, a kérdést előterjesztő bíróság bizonytalan a tekintetben, hogy mi a megfelelő teszt az egyenlőtlen bánásmód fennállásának megállapítására.

[3] Az ügy irataiból következik, hogy a „repülési szolgálati idő” magában foglalja a repülési időt, valamint egy sor más összetevőt, mint például az előkészítő vagy a repülés után elvégzendő feladatokat, az oktatáson, a repülésszimulátorban eltöltött időt és egyebeket. Az ügy irataiból az is következik, hogy a repülési szolgálati idő a teljes munkaidő egyik összetevője, amely magában foglalja az adminisztratív feladatokat, a készenléti szolgálatot, az utasok ellátását, a szakmai feladatokat, a földi leszállások során a földön töltött időt vagy az orvosi vizsgálatokkal töltött időt is.

Konkrétabban, az említett bíróság bizonytalan abban, hogy az értékelést az Elsner-Lakeberg[4] és a Voß[5] ítéletben alkalmazott módszertan alapján kell-e elvégezni, amely véleménye szerint a díjazás különböző összetevőinek vizsgálatát foglalja magában, vagy az értékelésnek inkább a kérdést előterjesztő bíróság szerint a Helmig ítéletben[6] meghatározott *összdíjazás* figyelembevételén kell alapulnia. A kérdést előterjesztő bíróság jelzi, hogy az utóbbi módszer alkalmazása arra a következtetésre vezet, hogy a szóban forgó szabályok nem tartalmaznak eltérő bánásmódot. Az előbbi módszer alkalmazása esetén azonban ennek az ellenkezője igaz. E megközelítés szerint a szóban forgó rendelkezések csak akkor tarthatók fenn, ha az általuk követett cél, nevezetesen a rendkívüli munkateher ellentételezése a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti, eltérő bánásmódot igazoló objektív oknak minősülhet.

15. E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [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?

Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén:

2) Összeegyeztethető-e a [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?”

16. MK, az alperes, a német kormány és az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételeket. E felek, valamint a dán, a lengyel és a norvég kormány a 2022. szeptember 21-én tartott tárgyaláson szóbeli észrevételt terjesztett elő.

IV. Elemzés

17. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a kollektív szerződésekben foglalt, a szóban forgóhoz hasonló rendelkezések egyenlőtlen bánásmódot eredményeznek-e a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók

[4] 2004. május 27-i ítélet (C-285/02, EU:C:2004:320) (a továbbiakban: Elsner-Lakeberg ítélet).

[5] 2007. december 6-i ítélet (C-300/06, EU:C:2007:757) (a továbbiakban: Voß ítélet).

[6] 1994. december 15-i Helmig és társai ítélet (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 és C-78/93, EU:C:1994:415) (a továbbiakban: Helmig ítélet).

között, tekintettel arra, hogy mindkét munkavállalói kategóriának ugyanazt a „határértéket” kell elérnie a repülési szolgálati órák tekintetében ahhoz, hogy jogosult legyen az e határértékeket meghaladó munkaórákra alkalmazandó emelt összegű munkabérre.[7]

18. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóták közötti, a határértékeknek a munkavállalók e két kategóriájára való egységes alkalmazásából eredő egyenlőtlen bánásmód – megállapítása esetén – igazolható-e a rendkívüli munkateher ellentételezésének célkitűzésével.

19. A Bíróság kérésére a jelen indítvány csak *az első kérdéssel* foglalkozik.

20. A munkavállalók közötti egyenlőtlen bánásmód fennállásának értékelésével kapcsolatos kérdés mögöttes oka az, hogy a kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a Bíróság e tekintetben alkalmazható ítélkezési gyakorlatából eredően két különböző teszt létezik. Az egyik vagy a másik teszt alkalmazása eltérő eredményre vezethet, ami bizonytalanságot okoz a helyes válasz tekintetében.

21. E kérdés megválaszolása érdekében először néhány előzetes megállapítást teszek arra vonatkozóan, hogy a keretmegállapodás, valamint a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott ítélkezési gyakorlat alkalmazható-e a jelen ügyben (A). Ezt követően folytatom az említett ítélkezési gyakorlat elemzését az abból következő megfelelő teszt meghatározása érdekében (B). Végül annak megállapítását fogom javasolni, hogy e teszt alkalmazása arra a következtetésre vezet, hogy a szóban forgó helyzet nem eredményez eltérő bánásmódot (C).

A. Előzetes észrevételek

22. A jelen ügy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetése keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt tilalmának értelmezésére vonatkozik. Meg kell tehát vizsgálni, hogy a keretmegállapodás alkalmazható-e MK helyzetére (1), és ha igen, akkor a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott és a jelen eljárás felei által hosszasan tárgyalt ítélkezési gyakorlat alkalmazható-e az ezen eszköz által szabályozott helyzetekre (2).

1. Alkalmazható-e a keretmegállapodás?

23. A szóban forgó határértékeket meghatározó szabályokat kollektív szerződések tartalmazzák. Emlékeztetek arra, hogy ezen eszközök a keretmegállapodás hatálya alá tartoznak, amely keretmegállapodás a 2. szakaszának 1. pontja szerint „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”.[8]

[7] Noha az előterjesztett kérdések megfogalmazása „nemzeti törvényi rendelkezésre” utal, az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből az következik, hogy a díjazásnak a szóban forgó egységes határértékekből eredő szintjét kollektív szerződések írják elő. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből az is következik, hogy MK-ra hat egységes határérték alkalmazható (három a rövid távon közlekedő járatokra és három a hosszú távon közlekedő járatokra) (lásd a fenti 9. pontot). A jelen indítvány szempontjából ezek az eltérő értékek nem igényelnek külön elemzést, mivel ami jelen esetben lényeges, és mindegyiket érinti, az a teljes és a részmunkaidőben alkalmazott pilótákra való egységes alkalmazásuk.

[8] Kiemelés tőlem. Annak szükségességéről, hogy a szociális partnerek által kidolgozott szabályoknak tiszteletben kell tartaniuk az uniós jogot, lásd általánosabban: Bobek főtanácsnok Hein ügyre vonatkozó indítványa (C-385/17, EU:C:2018:666, a továbbiakban: Hein ügyre vonatkozó indítvány, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24. Emellett azon kérdést illetően, hogy a keretmegállapodás vonatkozik-e MK-ra, megjegyzem, hogy a keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontja a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló fogalmát az „olyan munkavállaló[val köti össze], akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje [helyesen: a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje] kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje". Igaz, hogy MK-nak nincs heti fix munkaideje, tekintettel szakmájának sajátos jellegére (amelyre a jelen indítvány C.1. részében részletesebben kitérek). Mindemellett a keretmegállapodás 4. szakasza az uniós szociális jog olyan elvét fekteti le, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni.[9] Ami MK konkrét helyzetét illeti, számomra úgy tűnik, hogy éves munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje, mivel ez a szükséges következménye a további évi 37 nap szabadságnak, amelyet részmunkaidős foglalkoztatása miatt adtak neki, aminek következtében a munkabérét 10%-kal csökkentették. Ezért úgy vélem, hogy a keretmegállapodás értelmében részmunkaidőben alkalmazott munkavállalónak minősül.

25. Végül, nem kétséges, hogy a munkabér a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában említett „foglalkoztatási feltételek" fogalmának hatálya alá tartozik. A Bíróság megerősítette, hogy az olyan pénzügyi feltételek, amelyek a díjazásra vonatkoznak, e fogalom alá tartoznak.[10] Ennélfogva úgy vélem, hogy MK követelése a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmében vett foglalkoztatási feltételre vonatkozik.

2. Alkalmazható-e a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott ítélkezési gyakorlat?

26. Miután megállapítottam, hogy az alapügyben szereplő jogvita a keretmegállapodás hatálya alá tartozik, emlékeztetek arra, hogy a jelen ügyben a központi kérdés az, hogy az alapügyben szereplő helyzet a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt tilalmába ütközik-e.

27. A kérdést előterjesztő bíróság a jelen ügyben alkalmazandó tesztre vonatkozó bizonytalanságát hangsúlyozva elsősorban a Bíróság három ítéletére, a Helmig, az Elsner-Lakeberg és a Voß ítéletre hivatkozik. Emlékeztetni kell arra, hogy ezen ügyek mindegyike a férfiak és nők egyenlő díjazására vonatkozó, (jelenleg) az EUMSZ 157. cikkben foglalt elv és/vagy az egyenlő díjazásról szóló irányelv értelmezésére vonatkozik.[11] Bár ezek az ügyek részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat is érintettek, a keretmegállapodásra nem hivatkoztak.[12]

28. Ezzel szemben – és amint azt már említettem – a jelen ügy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmezésére vonatkozik, amely megállapodás olyan eszköz, amely kifejezetten a részmunkaidős foglalkoztatás előmozdítására, valamint a részmunkaidőben és a teljes

[9] 2022. július 7-i Zone de secours Hainaut-Centre ítélet (C-377/21, EU:C:2022:530, a továbbiakban: Zone de secours Hainaut-Centre ítélet; 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[10] Zone de secours Hainaut-Centre ítélet, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[11] A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 9-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL 1975. L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.; a továbbiakban: az egyenlő díjazásról szóló irányelv). Ezt az irányelvet 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., helyesbítés: HL 2019. L 191., 45. o.) váltotta fel.

[12] A Helmig, az Elsner-Lakeberg és részben a Voß ügy alapját képező tényállás a keretmegállapodásban foglalt kötelezettségekre alkalmazandó átültetési határidő lejárta előttinek tűnik.

munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányul.[13] E tekintetben minimális védelemre vonatkozó szabályokat állapít meg.[14]

29. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmát a 4. szakasz 1. pontja tartalmazza, amely előírja, hogy „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”. A 4. szakasz 2. pontja hozzáteszi, hogy „adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni”.

30. Egyetértek a jelen eljárásban részt vevő felekkel, akik a tárgyaláson azt az észrevételt tették, hogy az, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott ítélkezési gyakorlat a férfiak és nők egyenlő díjazására vonatkozó ügyekben született, önmagában nem befolyásolja annak a jelen ügy szempontjából fennálló relevanciáját. A Helmig, az Elsner-Lakeberg és a Voß ítéletben a Bíróság két lépésben érvelt, amint azt a lengyel kormány megjegyezte. A Bíróság a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti állítólagos eltérő bánásmódot azelőtt vizsgálta meg, hogy azt elemezte volna, hogy ez a megkülönböztetés – amennyiben megállapítást nyer – nagyobb mértékben érinti-e a nőket, mint a férfiakat (ennek értékelése a kérdést előterjesztő bíróságra maradt).

31. Ennél is fontosabb az, amint arra a dán kormány is emlékeztetett, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt megkülönböztetés tilalma és az egyenlő díjazásról szóló irányelvben foglalt megkülönböztetés tilalma az uniós jog ugyanazon alapvető elvének, nevezetesen az egyenlőség általános elvének sajátos kifejeződései, amely elv szerint a hasonló helyzetek nem kezelhetők eltérő módon, kivéve ha az egyenlőtlen bánásmód objektív alapon igazolható.[15] Végezetül nem látok semmit a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának szövegében, vagy egyébként a keretmegállapodás bármely más rendelkezésében, ami a jelen ügy szempontjából befolyásolná a fent említett ítélkezési gyakorlat relevanciáját.

32. Amint azt fent röviden megjegyeztem, a Bíróság egyértelművé tette, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában használt „foglalkoztatási feltételek” kifejezés alkalmazandó a foglalkoztatás pénzügyi feltételeire, mivel ennek ellenkezője megfosztaná az időarányosság *(pro rata temporis)* elvét hatékony érvényesülésétől, „amely [elv] a meghatározás szerint csak olyan osztható szolgáltatások esetén alkalmazható, mint például a díjazáshoz és a nyugellátáshoz

[13] Lásd: Zone de secours Hainaut-Centre ítélet, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

[14] A keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontja szerint: „A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.” Lásd: 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745; a továbbiakban: Greenfield ítélet, 39. pont).

[15] Lásd ebben az értelemben: 2004. október 12-i Wippel ítélet (C-313/02, EU:C:2004:607, 56. pont), amely a keretmegállapodás 4. szakaszára, valamint a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvre (HL 1976. L 39., 40. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) vonatkozik. Ezt az irányelvet a fenti 11. lábjegyzetben hivatkozott 2006/54 irányelv helyezte hatályon kívül. Lásd még: 2017. július 13-i Kleinsteuber ítélet (C-354/16, EU:C:2017:539; a továbbiakban: Kleinsteuber ítélet, 39. pont).

kapcsolódó, pénzügyi foglalkoztatási feltételekből eredő szolgáltatások”.[16] A Bíróság azt is hozzátette, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt elvét mind a díjazást képező elemekre, mind ezen elemek szintjére alkalmazni kell.[17]

33. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az időarányosság *(pro rata temporis)* elve a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók egyes jogainak arányos csökkentésére szolgáló „opcionális eszköznek” minősül, hogy így azok arányosak legyenek a ténylegesen ledolgozott munkaidővel a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által ledolgozott munkaidőhöz képest.[18] Ugyanis a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejéhez képest csökkentett munkaidő figyelembevétele olyan objektív kritériumnak minősül, amely lehetővé teszi az érintett munkavállalók jogosultságainak arányos csökkentését.[19]

34. Konkrétabban, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy helyénvaló az időarányosság *(pro rata temporis)* elvére hivatkozni az éves szabadság időtartamának,[20] az öregségi nyugdíj összegének[21] vagy a gyermekek után járó támogatás összegének[22] arányos csökkentése érdekében. A Bíróság ebben az összefüggésben elfogadta a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalóknak történő kifizetések felső határának kiigazítását is,[23] és összeegyeztethetőnek tartotta a keretmegállapodással azon szabályokat, amelyek a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló díjazásának kiszámítása céljából a korábban részmunkaidőben ledolgozott (rövidebb) időt értékelik.[24]

35. Ezekkel a helyzetekkel ellentétben az ügy irataiból nem tűnik úgy, hogy MK munkaviszonyból származó juttatásai vagy munkabére csökkentek volna a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóták által kapott juttatásokhoz vagy munkabérhez képest. MK állítását inkább úgy értelmezem, hogy az azon érvelésen alapul, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás megnehezíti számára az egységes határértékek és a repülési szolgálati idő alatt e határértékeket meghaladóan teljesített munkaórákért járó emelt összegű munkabér elérését. Az ebben az összefüggésben megválaszolandó kérdés tehát az, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed-e erre a konkrét helyzetre is.

[16] 2010. június 10-i Bruno és társai ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329; a továbbiakban: Bruno ítélet, 34. és 42. pont). E pontosítással a Bíróság feltehetően azokat a kétségeket akarta eloszlatni, amelyek abból eredhetnek, hogy az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése (korábbi EK 137. cikk (5) bekezdése) kizárja az Európai Unió hatáskörét többek között a munkabér tekintetében. A Bíróság pontosította, hogy ez a kizárás a munkabérek szintjének harmonizációjára vonatkozik, de nem terjedt ki „valamennyi, a díjazással valamilyen kapcsolatban álló kérdésre”. Lásd: Bruno ítélet, 37. pont. A Bíróság ebben az ítéletben azt is tisztázta, hogy a nyugellátások tekintetében a keretmegállapodás csak a munkaviszonytól függő nyugellátásokra terjed ki, szemben a társadalombiztosítás törvényen alapuló nyugellátásaival.

[17] Bruno ítélet, 40. pont. Lásd még: 2022. április 7-i Ministero della Giustizia és társai (Az olasz békebírák jogállása) ítélet (C-236/20, EU:C:2022:263; a továbbiakban: Ministero della Giustizia és társai [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[18] Bobek főtanácsnok Hein ügyre vonatkozó indítványában (C-385/17, EU:C:2018:666, 45. és 69. pont) megfogalmazott néhány kifejezéssel élve.

[19] Ministero della Giustizia és társai (Az olasz békebírák jogállása) ítélet, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Lásd még: Kleinsteuber ítélet, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; Zone de secours Hainaut-Centre ítélet, 57. pont; 2021. március 3-i Fogasa végzés (C-841/19, EU:C:2021:159; a továbbiakban: Fogasa végzés, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[20] 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet (C-486/08, EU:C:2010:215, 33. pont); Greenfield ítélet, 32. pont.

[21] 2003. október 23-i Schönheit és Becker ítélet (C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 90–93. pont).

[22] 2014. november 5-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-476/12, EU:C:2014:2332, 25. pont).

[23] Fogasa végzés, 41–49. pont.

[24] Zone de secours Hainaut-Centre ítélet, 60. pont.

36. Mielőtt rátérnék ennek az állításnak az értékelésére, tisztázni fogom az annak ellenőrzésére alkalmazandó tesztet, hogy a díjazás tekintetében valóban fennáll-e a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmód. E célból most rátérek a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott ítélkezési gyakorlatra.

B. A Helmig, az Elsner-Lakeberg és a Voß ítéletből eredő teszt

37. Amint azt már korábban megjegyeztem, a vonatkozó ítélkezési gyakorlatot jelen összefüggésben a Helmig, az Elsner-Lakeberg és a Voß ítélet képviselik. A jelen eljárásban részt vevő felek között azonban nincs egyetértés az említett ítéletek pontos következményeit illetően, amikor annak megítéléséről van szó, hogy fennáll-e egyenlőtlen bánásmód a díjazás tekintetében. E pont tisztázása érdekében ismertetem az e három ítéletben bekövetkezett progresszív fejleményeket (1), és azonosítom az ezekből eredő tesztet (2).

1. A Helmig ítélettől az Elsner-Lakeberg ítéleten át a Voß ítéletig

38. Először is, az 1994-ben hozott Helmig ítélet olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozott, akik az egyéni rendes részmunkaidő szerinti munkaidőt meghaladó munkaórák után túlmunkáért járó pótlékot követeltek, noha ilyen pótlékot csak a teljes munkaidő szerinti munkaidőt meghaladó munkaórákat teljesítő munkavállalóknak biztosítottak. A Bíróság megállapította, hogy nem áll fenn eltérő bánásmód. Ez azért volt így, mert azáltal, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók rendes óradíjban részesültek a túlmunkájukért (a részmunkaidejükön felül és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók rendes munkaidejének mértékéig), ugyanannyi ledolgozott órára ugyanazt a díjazást kapták, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók. E tekintetben a Bíróság az ítélet 26. pontjában megállapította, hogy „egyenlőtlen bánásmódnak minősül, ha a munkaviszony alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak a teljesített munkaórák ugyanakkora számáért járó *összdíjazása* magasabb, mint a részmunkaidőben foglalkoztatottaké”.[25] Az eredményül kapott teszt tehát megtiltja, hogy ugyanannyi ledolgozott óra után alacsonyabb munkabérben részesüljenek.

39. Tekintettel az „össz-” kifejezés használatára, a Helmig ítéletben alkalmazott megközelítést az „összdíjazás” tesztjének nevezik. Elszigetelten, az adott ügy konkrét tényei és összefüggései nélkül ez a minősítés véleményem szerint bizonyos mértékig félrevezető lehet, mivel a Bíróság a munkaórák ugyanakkora számáért járó „díjazást” vette figyelembe. Az „össz-” kifejezés használata véleményem szerint azt tükrözi, hogy a felperesek követelése a túlórájukért járó díjazásukra mint a munkabérük egy konkrét összetevőjére vonatkozott. Ezzel szemben az „össz-” kifejezés nem azt jelenti, hogy a Bíróság úgy döntött, hogy nem vizsgálja a munkabér összetevőit. Éppen ellenkezőleg: a Bíróság figyelmet fordított ezekre az egyedi összetevőkre (a rendes díjazás alapján fizetett összetevőre és az emelt összegű díjazás alapján fizetett összetevőre), és e vizsgálat alapján úgy határozott, hogy a szóban forgó helyzet nem jelentett eltérő bánásmódot.[26]

40. Másodszor, a 2004-ben hozott Elsner-Lakeberg ítélet egy részmunkaidőben foglalkoztatott oktatóra vonatkozott. Mind a részmunkaidőben, mind a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a túlórák első három óráját nem díjazták többletmunkaként.

[25] Kiemelés tőlem. Lásd még: 1996. február 6-i Lewark ítélet (C-457/93, EU:C:1996:33, 25. pont). Ez az ügy arra vonatkozott, hogy a munkáltató megtagadta a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által tanfolyamon töltött idő kompenzálását, amikor e tanfolyam időtartama meghaladta a részmunkaidő szerinti munkaidőt.

[26] Helmig ítélet, 27–30. pont.

E. Elsner-Lakeberget, aki heti 15 órás részmunkaidőben dolgozott, 2,5 óra többletmunkára kötelezték. A fent említett szabály alkalmazása azt jelentette, hogy E. Elsner-Lakeberg e tekintetben nem kapott kiegészítő díjazást.

41. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy ez a helyzet eltérő bánásmódot jelent. A Bíróság a Helmig ítéletben megállapított teszt alkalmazásával is erre a következtetésre juthatott volna, tekintettel arra, hogy E. Elsner-Lakeberg a munkaórák ugyanakkora számáért alacsonyabb összegű díjazásban részesült, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló (aki a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás rendszerében e 2,5 órányi munkáért is díjazásban részesült). Így kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló. Valójában ez volt Jacobs főtanácsnok érvelése.[27]

42. A Bíróság azonban más oldalról közelítette meg a helyzetet. Kifejtette, hogy „a hatékony ellenőrzést lehetővé tévő tényleges átláthatóság csak akkor biztosított, ha az [egyenlő díjazás elve] a […] juttatott díjazás minden elemére alkalmazható, és [azt] *nem csak* az érintettek részére kifizetett előnyök *átfogó mérlegelésére alkalmazzák*”.[28]

43. Ezt a tesztet az ügy tényállására alkalmazva a Bíróság megállapította, hogy a szóban forgó szabály „nagyobb terhet” ró a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra.[29] Az a tény, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók esetén a túlmunkáért járó pótlékhoz való jogot biztosító pótlólagos órák száma – munkaidejükhöz mérten – nem alacsonyabb, azt jelentette, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatókhoz képest eltérő bánásmódban részesültek.[30]

44. A Bíróság indokolásából az következik, hogy a Bíróság úgy döntött, hogy nem alkalmazza a Helmig ítéletben kidolgozott tesztet, amely egyrészt ugyanahhoz az általános eredményhez vezetett volna az eltérő bánásmód fennállása tekintetében, de amely másrészt a felperes számára meglehetősen eltérő konkrét eredményt hozott volna. Ha a Bíróság ugyanis a Helmig tesztet alkalmazta volna, E. Elsner-Lakeberg az első ledolgozott túlórától kezdve ugyanarra a díjazásra lett volna jogosult, ahelyett, hogy a kiegészítő díjazás nélkül ledolgozandó időt csupán arányosan csökkentették volna.

45. A Bíróság azonban úgy döntött, hogy a Voß ítéletében ismét a Helmig tesztet alkalmazza, amely a harmadik, a jelen ügy szempontjából releváns bírói ítélet. A Voß ítélet egy részmunkaidőben foglalkoztatott tanítóra vonatkozott, aki számos órát dolgozott a részmunkaidős szerződésén felül. Ezt a túlórát a rendes munkaidőre vonatkozó díjazásnál *alacsonyabb* díjazás alapján fizették ki. Ez az alacsonyabb díjazás a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által ledolgozott túlórára is vonatkozott, ha e munkavállalók a teljes munkaidő korlátját meghaladták.

46. A Helmig ítéletben[31] alkalmazott tesztre hivatkozva a Bíróság megállapította, hogy U. Voß az egyéni munkaidején felül, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak rendes munkaidejének mértékéig végzett munkájáért alacsonyabb díjazásban részesül, mint a teljes munkaidőben

[27] Jacobs főtanácsnok Elsner-Lakeberg ügyre vonatkozó indítványa (C-285/02, EU:C:2003:561, 20. pont).

[28] Elsner-Lakeberg ítélet, 15. pont. Kiemelés tőlem.

[29] Abból kiindulva, hogy a 3 óra túlóra pótlék nélkül 5%-os többletet jelentett a (részmunkaidő szerinti) munkaidőn felül (havi 60 órás beosztással), míg a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében (havi 98 órás beosztással) csak kb. 3%-os többletet jelentett.

[30] Elsner-Lakeberg ítélet, 17. pont.

[31] Voß ítélet, 29. pont, amely kifejezetten a Helmig ítélet 26. pontjára hivatkozik, és szó szerint átveszi az említett ítéletben kidolgozott tesztet.

foglalkoztatott tanítók a teljesített munkaórák ugyanakkora számáért.[32] A Bíróság ezt követően kifejtette, hogy miért alakult ki ez a helyzet, és tette ezt „a díjazás összetevőinek vizsgálatával", amely összetevők az adott ügyben a részmunkaidő, illetve a teljes munkaidő szerinti munkaórák száma, valamint az volt, hogy az alacsonyabb díjazás vonatkozott a részmunkaidőben foglalkoztatott tanítókra a rendes (részmunkaidős) munkaidejüket meghaladó első órától kezdve, míg az a teljes munkaidőben foglalkoztatott tanítókra csak a teljes munkaidőn túl ledolgozott órák vonatkozásában volt alkalmazandó.[33]

2. A Voß ítélettől vissza a Helmig ítélethez

47. Megjegyzem, hogy a jelen eljárásban a felek közötti vita nagy része a Voß ítéletből levezetendő megfelelő teszt körül forgott. Amint az a fenti leírásból következik, a Bíróság a Helmig ítéletben kidolgozott teszt alkalmazása mellett döntött. E tesztre utalt, és ezt alkalmazta.

48. A Bizottság ezzel ellentétesen érvel, és e tekintetben a Voß ítélet 32. pontjában szereplő „viszont" kifejezés használatára hivatkozik. E pont tekintetében megjegyzem, hogy a Bíróság ismerteti ítélkezési gyakorlatát, és felhívja a figyelmet egyrészt a Helmig ítélet, másrészt az Elsner-Lakeberg ítélet kimenetelében mutatkozó különbségekre: az első ügyben nem állt fenn eltérő bánásmód, a másikban „viszont" fennállt az eltérő bánásmód.[34]

49. A Bizottság érvelése tehát meglehetősen zavaros. Amint azt a dán és a norvég kormány a tárgyaláson meggyőzően kifejtette, a „viszont" kifejezés csupán része annak a leírásnak, amelyet a Bíróság saját korábbi ítélkezési gyakorlatáról ad, és nem árul el semmit a Bíróságnak a Voß ítéletben a Helmig és az Elsner-Lakeberg ítélet által kínált két megközelítés közötti választásáról.

50. E választásról ténylegesen árulkodik az, hogy – amint azt már említettem – a Bíróság a Voß ítéletben a Helmig ítéletben kidolgozott tesztre hivatkozott, és azt az ügy tényállására alkalmazta.[35]

51. A Bíróság valójában még tovább ment, és hallgatólagosan elhatárolódott a korábban az Elsner-Lakeberg ítéletben alkalmazott módszertől, mivel amikor (a Voß ítéletben) leírja saját indokolását, amint azt korábban az Elsner-Lakeberg ítéletben kifejtette, ez a leírás nem teljesen pontos. Ahelyett, hogy a Bíróság az Elsner-Lakeberg ítéletben ténylegesen alkalmazott „nagyobb teher" módszerét ismertetné, a Bíróság utólagosan a Helmig ítéletből vett indokolással magyarázza az ebben az ügyben elért eredményt, amely azonban teljesen hiányzik az Elsner-Lakeberg ítélet indokolásából.[36]

52. Mindezek után igaz, hogy a Voß ítélet 36. pontjában a Bíróság, miután *már* megállapította, hogy eltérő bánásmód áll fenn (a Helmig ítéletben kidolgozott teszt alkalmazásával), „a szóban forgó díjazás *összetevőinek* vizsgálatára" tér át. A „díjazás összetevőire" való hivatkozás azonban nem tereli át az elemzést azon „teher" arányos hatásának vizsgálatára, amelyet az alacsonyabb munkabéren alapuló díjazás jelentene a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló számára.

[32] Voß ítélet, 34. és 35. pont.

[33] Voß ítélet, 36. és 37. pont.

[34] Voß ítélet, 32. pont a 31. ponttal összefüggésben.

[35] Lásd a Helmig ítéletben kidolgozott teszt ismételt megállapítását illetően a 29. pontot, valamint e tesztnek az ügy tényállására való alkalmazását illetően a 34., 35. és 37. pontot.

[36] Ez az indokolás megegyezett a Jacobs főtanácsnok Voß ügyre vonatkozó indítványában javasolt indokolással, amint azt a dán kormány a tárgyaláson helyesen kifejtette. Lásd a fenti 41. pontot, valamint a jelen indítvány 27. lábjegyzetét. Össze kell vetni a Voß ítélet 33. és 34. pontját az Elsner-Lakeberg ítélet 17. pontjával.

A munkabér összetevőire való hivatkozás inkább csak azt a korábbi következtetést kívánja részletesebben kifejteni, hogy U. Voß az egyéni részmunkaidején felül ledolgozott munkaóráiért alacsonyabb munkabért kapott.[37]

53. Ez a fontos utalás véleményem szerint arra az elképzelésre utal, hogy – amint azt korábban Jacobs főtanácsnok a JämO ügyben kifejtette – „a díjazás minden egyes elemének az egyenlő díjazás összehasonlítása céljából történő független kezelése általában az egyetlen megfelelő módja az egyenlőség biztosításának […] az átláthatóság elérése és a hatékony bírósági felülvizsgálat biztosítása érdekében”.[38]

54. Valóban, amikor az egyes összetevők összehasonlítása lehetséges, a Bíróság részletesebb elemzést végzett, és elvetette annak elfogadását, hogy a munkabér egyes összetevői kölcsönösen kompenzálhatják egymást. Ebben az értelemben a Barber ítéletben elutasította a hátrányosan megkülönböztető nyugdíjjogosultságok beszámítását a végkielégítés magasabb összegébe, mivel az így kialakult helyzet még mindig kevésbé volt előnyös a hátrányos megkülönböztetésben részesített csoport számára.[39] Ennek ellenére valóban állhatnak fenn olyan körülmények, amikor egy ilyen vizsgálat a bérrendszer összetettsége miatt nem lehetséges. Az egyetlen módszer, amely ilyen körülmények között érdemi összehasonlítást tesz lehetővé, – Jacobs főtanácsnok szavaival élve – az „átfogó módszer” lesz.[40]

55. Ilyen helyzet azonban sem a Helmig, sem a Voß ítéletben nem áll fenn, és a Bíróság mindkettőben hallgatólagosan vagy kifejezetten a munkabér egyes összetevőire koncentrált. Ennélfogva helytelen egyrészt e két ügy, másrészt az Elsner-Lakeberg ügy között a Bíróság által alkalmazott egyéni vagy kevésbé egyéni megközelítés alapján különbséget tenni. A jelen eljárásban részt vevő felek közül néhányan mégis pontosan ezt a nézőpontot választották.

56. Az Elsner-Lakeberg ítéletben elfogadott megközelítésre a jelen eljárás során ugyanis úgy hivatkoztak, mint amely a munkabér „egyes összetevőinek” vizsgálatát foglalja magában. Ez a jellemzés meglehetősen félrevezető, ha az a célja, hogy az alkalmazott módszert megkülönböztesse a Helmig ítéletben alkalmazott módszertől. Amint azt fentebb kifejtettem, a Helmig, majd később a Voß ítéletben végzett értékelés nem volt kevésbé részletes, mint az Elsner-Lakeberg ítéletben végzett értékelés. A Bíróság mindhárom ügyben – főszabály szerint – a rendes munkaidőre járó és a túlóráért járó díjazást vizsgálta. Egyfelől a Helmig és a Voß ítélet, másfelől pedig az Elsner-Lakeberg között az a valódi különbség, hogy az Elsner-Lakeberg ítéletben a Bíróság nem követelte meg, hogy a munkaórák ugyanakkora számáért mindig ugyanakkora (és nem alacsonyabb) munkabér járjon. A Helmig ítélettel (és később a Voß ítélettel) ellentétben ez az ítélet a hátrányos megkülönböztetés tilalmával még összeegyeztethetőként hallgatólagosan eltérő bánásmódot nem eredményezőként fogadja el azt a

[37] Lásd a jelen indítvány 46. pontját. A Bíróság ezt követően a 37. pontban az eltérő bánásmóddal kapcsolatban levonja a végső következtetést azzal, hogy a 34. és 35. pontban már megállapítottakkal összhangban (és a Helmig ítéletben alkalmazott tesztnek megfelelően) megállapítja, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a szóban forgó munkaórák után az adott ügyben alacsonyabb díjazásban részesülnek, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.

[38] A JämO ügyre vonatkozó indítvány (C-236/98, EU:C:1999:618; a továbbiakban: JämO ügyre vonatkozó indítvány, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[39] 1990. május 17-i Barber ítélet (C-262/88, EU:C:1990:209, 6., 34. és 35. pont). Lásd még: Van Gerven főtanácsnok Barber ügyre vonatkozó indítványa (C-262/88, nem tették közzé, EU:C:1990:34, 7. és 8. pont), valamint a *JämO* ügyre vonatkozó indítvány, 33. pont.

[40] A JämO ügyre vonatkozó indítvány, 32. pont. Javaslatainak megfelelően a Bíróság megtagadta, hogy az összehasonlítás során figyelembe vegye a „kedvezőtlen munkaidő” után a bábák által kapott pótlékokat, mivel azok összege havonta változott a változó műszakok rendszere szerint. Ehelyett a Bíróság a bábák és az összehasonlítható helyzetben lévő személyek havi alapbérét vette figyelembe. 2000. március 30-i JämO ítélet (C-236/98, EU:C:2000:173, 39–43. pont).

helyzetet, amikor a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára az alacsonyabb (vagy ténylegesen meg nem fizetett) díjazásból eredő terhet egyszerűen a részmunkaidős helyzetükkel arányosan mérséklik.

57. Felvethető, hogy ha a Bíróság ebben a konkrét összefüggésben „a ledolgozott munkaórák ugyanakkora számának ugyanakkora díjazást kell jelentenie” Helmig tesztet alkalmazta volna, az a szóban forgó nemzeti szabály alkalmazásának mellőzését eredményezte volna a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében. Ha ugyanis a ledolgozott munkaórák ugyanakkora számának mindig ugyanakkora díjazást kell jelentenie, a részmunkaidőben foglalkoztatottak részére egyáltalán nem lehetne előírni a pótlék nélküli havi néhány órás munkavégzés kötelezettségét, vagy legalábbis addig nem, amíg el nem érik a teljes munkaidő szerinti munkaórák számát. A teljes munkaidő szerinti felső határ elérését megelőzően előírt ilyen kötelezettség ugyanis mindig alacsonyabb díjazást eredményezne a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára a „köztes” órák (azaz a teljes munkaidő szerinti munkaórákig terjedően a részmunkaidő szerinti munkaórákat meghaladó órák) tekintetében.

58. Akárhogyan is, az Elsner-Lakeberg ítéletből eredő teszt a konkrét eredményt tekintve összeegyeztethetetlen a Helmig ítéletben alkalmazott teszttel. A Voß ügyben való döntéshozatalkor a Bíróságnak tehát választania kellett e két megközelítés között, és a Helmig ítéletben alkalmazottat választotta.[41] Úgy vélem, hogy ez a választás a legjobban a következőképpen magyarázható.

59. Először is megjegyzem, hogy a „nagyobb teher” tesztet meglehetősen nehéznek tűnik az Elsner-Lakeberg ügy sajátos ténybeli összefüggésein kívül alkalmazni. Ebben az ügyben ugyanis az azonosított „terhet” a (pótlék megszerzését megelőzően ledolgozandó) munkaórák meghatározott számában fejezték ki. Kétségtelenül könnyen megállapítható, hogy ez a „meghatározott teher” milyen százalékos arányt képvisel az adott részmunkaidőben, illetve a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás rendszerének vonatkozásában. Ez a feladat azonban sokkal bonyolultabbá válik, ha ugyanezt a logikát a Voß ítélethez hasonló esetre kellene átültetni. Ebben az esetben ugyanis a „tehernek” a „köztes” órákra alkalmazandó csökkentett munkabérnek kellene megfelelnie. Tekintettel arra, hogy a túlórák száma valószínűleg havonta változik, a munkáltató egy folyamatosan mozgó céllal dolgozna, minden egyes hónapra kiszámítva a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által ledolgozott azon „köztes” órák számát, amelyekért e munkavállaló így a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest *alacsonyabb* díjazásban részesülne.

60. Másodszor, és ami ennél is fontosabb, úgy vélem, hogy a Bíróság a Helmig ítélet alkalmazását választotta annak megerősítése érdekében, hogy egyszerűen kizárt annak lehetősége, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a ledolgozott munkaórák ugyanakkora számáért *alacsonyabb* munkabért kapjon, mint egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló. A munkabér arányos csökkentése még akkor sem jöhet szóba, ha ki lehetne találni egy működőképes matematikai képletet erre a célra. A Voß ítéletben kifejtett indokolás és ténybeli eredmény tehát azt mutatja, hogy a Bíróság a hátrányos megkülönböztetés tilalmának olyan megközelítése mellett döntött, amely az Elsner-Lakeberg ítéletben biztosított védelemhez képest szélesebb körű védelmet nyújtott a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére.

[41] Lásd a jelen indítvány 47–52. pontját.

61. Ezen elemek alapján úgy vélem, hogy az arra vonatkozó vizsgálatnak, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben egyenlőtlen bánásmód áll-e fenn a díjazás tekintetében, annak ellenőrzéséből kell állnia, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az (ugyanazon munka keretében) ledolgozott munkaórák ugyanakkora számáért ugyanakkora munkabért kap-e, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló. Ennek az értékelésnek természetesen magában kell foglalnia a munkabér összetevőinek vizsgálatát, amennyiben ilyen összetevők léteznek (mint például a rendes munkára járó munkabér és a túlóráért járó munkabér, kivéve ha a munkabér szerkezete túlságosan bonyolult ahhoz, hogy bírósági úton vizsgálható legyen), tekintettel arra, hogy a munkabér egyes összetevőinek vizsgálata annak ellenőrzését szolgálja, hogy a ledolgozott munkaórák ugyanakkora számáért járó munkabér ugyanakkora-e.

62. E pontosításokat követően rátérek a jelen ügyre.

C. A teszt jelen ügyre való alkalmazása

63. Ezt a szakaszt a szóban forgó részmunkaidős foglalkoztatás sajátos jellegére vonatkozó észrevételekkel kezdem (1). Ezt követően az indítvány előző részében kifejtettekre támaszkodva arra a következtetésre jutok, hogy a szóban forgó határértékek egységes jellege nem vezet az MK-hoz hasonló, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni egyenlőtlen bánásmódhoz (2).

1. A szóban forgó részmunkaidős foglalkoztatás sajátos jellege

64. Az ügy irataiból az következik, hogy MK pilóta szakmája meglehetősen sajátos, mivel nem vonatkozik rá kötött munkaidő.

65. Az alperes kifejtette – anélkül, hogy MK azt vitatta volna –, hogy a munkanap kezdetének időpontja elvileg biztos, de a munkaidő végének időpontja kevéssé kiszámítható. Ez nagyrészt a légi közlekedés sajátos jellegéből adódik, amely minden egyes utat némileg kiszámíthatatlanná tesz, mivel meteorológiai, üzemeltetési vagy műszaki okok miatt késések fordulhatnak elő. Bár minden egyes utazás tervezett, e tervet legtöbbször módosítani kell. Az egyes munkanapok végét tehát naponta, elektronikusan rögzítik. Ebből következik, hogy egy MK-hoz hasonló pilóta csak úgy dolgozhat részmunkaidőben, ha további éves szabadságot kap, ami azt jelenti, hogy a havi munkabére arányosan csökken. A tényleges munkanapjait illetően azonban a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóta a repülési szolgálati idejét tekintve ugyanolyan feltételek mellett dolgozik, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta. A pilóta ugyanis – más szakmákkal ellentétben – ritkán van abban a helyzetben, hogy a nap egy meghatározott időpontjában elhagyja munkahelyét, hogy rendszeresen a munkáján kívül másnak szentelhesse idejét.

66. Konkrétabban az alperes kifejtette, hogy nincs a repülési szolgálati óráknak egy olyan minimális száma, amelyet a teljes vagy a részmunkaidőben foglalkoztatott pilótának el kell érnie, de vannak bizonyos maximális értékek, amelyeket be kell tartani. Kifejtette továbbá, hogy minden egyes pilóta esetében kiszámítja az egyéni havi határértékét a repülési szolgálati órák tekintetében, amely figyelembe veszi az esetleges részmunkaidős szerződést, és tükrözi a pilóta rendelkezésre állását a járatok ütemezése szempontjából. Azaz, amikor a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóta eléri az egyéni határértékét a teljesített repülési szolgálati órák tekintetében, akkor is a

rendes díjazáson alapuló munkabért kapja. Csak akkor kapja meg a megfelelő emelt összegű díjazást – a vonatkozó, emelt összegű díjazás alapján – a határértéket meghaladó órákért, ha eléri a szóban forgó határértéket.

67. Ennélfogva a fentiekből következően értelmezésem szerint a jelen körülmények között nincs sok értelme különbséget tenni a részmunkaidő szerinti munkaórák, a teljes munkaidő szerinti munkaórák vagy a túlórák között, amint azt az e fogalmak szokásos értelmében a kötött munkaidőben dolgozó munkavállalók tekintetében meg lehetne tenni. Egyszerűen vannak olyan repülési szolgálati órák, amelyeket a szóban forgó határértékek átlépése esetén három progresszíven emelkedő díj szerint díjaznak.

2. Az egységes határértékek eltérő bánásmódot eredményeznek-e a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóták esetében?

68. A jelen ügyben a központi kérdés az, hogy a „repülési szolgálati órák” díjazása [42] a szóban forgó határértékeken felül ledolgozott órák tekintetében hátrányosan megkülönböztető-e a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóták vonatkozásában a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilótákhoz képest [43] az említett határértékek egységes jellege miatt. A fentiekben említettek szerint a kérdést előterjesztő bíróság ezt a kérdést annak vizsgálatához kötötte, hogy a szóban forgó helyzet értékelésének az „összdíjazás” vagy a munkabér egyes összetevőinek figyelembevételén kell-e alapulnia.

69. A jelen eljárásban kifejtett álláspontok eltérnek egymástól.

70. MK szerint a díjazás minden egyes összetevőjét külön-külön kell értékelni. Sérti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének tilalmát, hogy a határértékeket nem csökkentették a részmunkaideje arányának megfelelően. A német kormány és a Bizottság hasonló álláspontot képvisel. [44]

71. Az alperes ezzel ellentétesen érvel, és úgy véli, hogy az értékelés támaszkodhat az összdíjazás vizsgálatára, amely jelen esetben arra a következtetésre vezet, hogy a szóban forgó egységes határértékek nem eredményeznek eltérő bánásmódot. Hasonló álláspontot képviselt a dán, a lengyel és a norvég kormány is. E kormányok hangsúlyozzák, hogy a Helmig ítéletben megállapított és a Voß ítéletben megerősített tesztnek megfelelően a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóták ugyanannyi ledolgozott repülési szolgálati óráért ugyanakkora munkabért kapnak. A dán kormány továbbá aggodalmát fejezte ki az esetleges, ezzel ellentétes döntésnek a munkaerőpiac egészére kiterjedő következményei miatt.

[42] Lásd a jelen indítvány 3. lábjegyzetét.

[43] Nem vitatott, hogy az MK-hoz hasonló, részmunkaidőben foglalkoztatott pilóta esetében a teljes munkaidőben foglalkoztatott, összehasonlítható helyzetben lévő személynek a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta tűnik. A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a szóban forgó rendelkezések a repülési szolgálati idő alatt teljesített túlórák után járó díjazást kizárólag attól teszik függővé, hogy meghatározott mértékben végzik-e a releváns tevékenységet. Ezek tehát ugyanúgy vonatkoznak minden olyan munkavállalóra, aki a pilótafülke-személyzetének minősül, és aki repülési szolgálati időt teljesít.

[44] Mindazonáltal a német kormány – a felperessel ellentétben – úgy véli, hogy az eltérő bánásmódot a rendkívüli teher kompenzálásának célja indokolja, míg a Bizottság főszabály szerint úgy véli, hogy úgy tűnik, nem teljesülnek azok a feltételek, amelyek mellett az eltérő bánásmódot igazolni lehet. Emlékeztetek arra, hogy az állítólagos eltérő bánásmód indokoltságának kérdése a jelen ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdéshez kapcsolódik, amelyre – amint azt a fenti 17–19. pontban kifejtettem – nem terjed ki a jelen indítvány.

72. Egyetértek az alperessel, valamint a dán, a lengyel és a norvég kormánnyal abban, hogy a szóban forgó helyzet nem eredményezi a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódot.

73. Először is, ami az alkalmazandó módszert illeti, emlékeztetek arra, hogy az ítélkezési gyakorlat fentiekben ismertetett elemzésével összhangban a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval szembeni állítólagos hátrányos megkülönböztetés értékelésének annak ellenőrzéséből kell állnia, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók az (ugyanazon munka keretében) ledolgozott munkaórák ugyanakkora számáért ugyanakkora munkabért kapnak-e, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak. Amint arra szintén emlékeztettem, e vizsgálatnak ki kell terjednie a munkabér egyes összetevőinek vizsgálatára.

74. E tekintetben egyetértek MK-val, a német kormánnyal és a Bizottsággal, amennyiben ezek a felek mind ugyanazokat az általános észrevételeket teszik, amikor az egyes elemek figyelembevételének szükségességéről van szó. Beadványaikból azonban az következik, hogy főszabály szerint mindegyikük a „nagyobb teher tesztjével” kapcsolja össze ezt a módszert, mivel úgy tűnik, azt állítják, hogy a szóban forgó határértékek arányos csökkentésének hiánya eltérő bánásmódot eredményez.

75. Ezzel szemben, bár a dán, a lengyel és a norvég kormány az „összdíjazás” módszerét támogatja, beadványaikból az következik, hogy elfogadják azt az elképzelést, hogy a munkabér egyes összetevőit is figyelembe kell venni, ha ezt az értékelést továbbra is azon általános szabály keretezi, hogy az azonos munkaórákat ugyanolyan módon kell díjazni, anélkül hogy a szóban forgó határértékeket a részmunkaidő arányának megfelelően csökkenteni kellene.

76. E pontosítások figyelembevételével az ügy irataiból az következik, hogy a repülési szolgálati órák díjazása a munkavállalók mindkét kategóriája esetében azonos az egységesen meghatározott határértékek *alatt* ledolgozott órák tekintetében. A díjazás az említett határértékek *felett* ledolgozott órák tekintetében is ugyanilyen módon emelkedik. Ebből az következik, hogy a díjazás e két összetevője tekintetében a repülési szolgálati órák ugyanakkora számáért ugyanakkora díjazás jár. E meglehetősen egyszerű matematikai feladat fényében nem látok semmiféle olyan hátrányos megkülönböztetést, amely az MK-hoz hasonló, részmunkaidőben foglalkoztatott pilótákat érintené.

77. Amint az alperes megjegyzi, a Voß ítélet alapjául szolgáló helyzettől eltérően a szóban forgó rendelkezések nem eredményezik azt, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére a repülési szolgálati idő alatt teljesített bármely óráért *kevesebbet* fizetnének, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére. Amint arra a dán kormány a tárgyaláson emlékeztetett, a szóban forgó helyzet hasonlít a Helmig ítélet tényállásához, amely ítéletben a Bíróság nem tekintette eltérő bánásmódot eredményezőnek azt a helyzetet, amelyben a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók nem kapták meg a részmunkaidős szerződésüket meghaladó első órától kezdve az emelt összegű díjazás alapján számított munkabért, amikor ez az emelt összegű díjazás a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra egyaránt csak a teljes munkaidő szerinti munkaórákat meghaladóan vonatkozott.

78. Mind MK, mind a Bizottság azzal érvel, hogy negatívan érinti a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a teljesítmény és a kapott ellenszolgáltatás közötti kapcsolat tekintetében az, hogy a szóban forgó határértékeket nem csökkentették arányosan.

79. Be kell vallanom, hogy nehezen látom, hogy pontosan hogyan kell érteni a negatív hatást, tekintettel arra, hogy a jelek szerint a pilóták mindkét kategóriája ugyanolyan díjazásban részesül a ténylegesen ledolgozott órákért, ami a repülési szolgálati órákért járó díjazást illeti. Tényleges teljesítményüket ugyanis ugyanazzal az ellenszolgáltatással díjazzák.

80. Fontos MK azon állítása, amely szerint nincs objektív oka annak, hogy a határértékeket *ne csökkentsék* a szóban forgó részmunkaidő arányának megfelelően, mivel szerinte a kollektív szerződéseknek az említett határértékeket előíró rendelkezései nem a rendkívüli teher kompenzálásának célját szolgálják, és az említett határértékek választott értékeit semmilyen objektív elem nem támasztja alá. A német kormány hozzáteszi, hogy MK *de facto* alacsonyabb munkabért kap, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta, mivel részmunkaidős munkaviszonya miatt kisebb valószínűséggel éri el a határértékeket.

81. Ezen érvekre válaszolva először is megjegyzem, hogy a szóban forgó határértékek a szociális partnerek megállapodásából származnak. Az alkalmazandó szabályozási korlátok betartására is figyelemmel, a Bíróságnak nem feladata, hogy megkérdőjelezze az ilyen megállapodást vagy azon orvosi igazolásokat, amelyekre az támaszkodhat.

82. Másodszor, egyetértek a német kormánnyal abban, hogy úgy tűnik, MK egy év alatt kevesebb órát dolgozik, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta. Ennek valószínű következménye, hogy kevesebb olyan hónap lesz, amelynek során eléri a határértékeket és így az érintett munkaórákért járó emelt összegű díjazást.

83. Értelmezésem szerint az, hogy ez mennyiben van így, nagyban függ MK éves szabadságának megszervezésétől. Amint azt MK a tárgyaláson megerősítette, valóban voltak olyan hónapok, amelyekben el tudta érni a szóban forgó határértékeket. Mindazonáltal, még ha ez nem is lenne így, a jelen ügyben akkor is az a lényeges kérdés, hogy a repülési szolgálati idő alatt ténylegesen teljesített órákért MK ugyanakkora díjazásban részesül-e, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta, vagy kevesebb díjazást kap. Úgy tűnik, hogy – azzal, hogy azt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia – a kérdésre adott válasz az, hogy a munkavállaló a teljesített munkaórák ugyanakkora számáért ugyanakkora díjazásban részesül.

84. Amint azt az alperes, valamint a dán, a lengyel és a norvég kormány kifejtette, MK álláspontjának elfogadása azt eredményezné, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóták a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilótáknál kedvezőbb bánásmódban részesülnének a repülési szolgálati óráknak az esetükben előírt egyedi határértéket meghaladó és a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóták emelt összegű díjazását kiváltó munkaórákig terjedő száma tekintetében. A teljes munkaidő 90%-át kitevő részmunkaidős foglalkoztatás esetében ez a különbség meglehetősen korlátozott lehet. A teljes munkaidő 50%-át kitevő részmunkaidős foglalkoztatás esetén a különbség kevésbé korlátozott, mégis ugyanazt a logikát kellene alkalmazni. Mindenesetre, még ha a különbség csak egy repülési szolgálati óra díjazására vonatkozna is, a helyes kérdés a jelen összefüggésben nem az, hogy van-e oka annak, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott pilóták miért ne részesülhetnének ilyen bánásmódban a szóban forgó határértékek arányos csökkentésének eredményeként, hanem az, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének a keretmegállapodás 4. szakaszában foglalt tilalma megköveteli-e ezt a csökkentést és az ilyen bánásmódot.

85. Amint arra már emlékeztettem, a keretmegállapodás a minimális védelem szabályait állapítja meg. A védelem e minimális szintje megköveteli, amint azt fentebb kifejtettem, hogy a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által teljesített munkaórák ugyanakkora számáért járó díjazás ugyanakkora legyen, és ne kevesebb vagy több.

86. Az ügy irataiból az következik, hogy MK ugyanannyi repülési szolgálati óráért ugyanakkora munkabért kap, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta. Véleményem szerint ezért nem részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott pilóta.

V. Végkövetkeztetés

87. A fenti megállapításokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést a következőképpen válaszolja meg:

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 foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját

úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a kollektív szerződésben kikötött azon rendelkezés, amely szerint a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kiegészítő díjazása egységesen a megegyező számú munkaóra túllépésétől függ, ha a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által ugyanazon munka keretében teljesített megegyező számú munkaóráért ugyanakkora munkabér jár.