

VAN ÚJ A NAP ALATT? AZ EGYENLŐ FOGLALKOZTATÁS AKTUÁLIS IRÁNYVONALAI AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁ- GÁNAK ESETJOGÁBAN¹

Márton Leó ZACCARIA²

ABSTRACT

The present paper deals with some current questions concerning equal employment in general and its present tendencies. The concept and interpretation of equal employment are problematic regarding both the protected characteristics and the labour law aspects of equality. This paper is part of a bigger research project focusing on the possibilities of equal employment based on the trending directions of labour law and trying to find some answers for the problems of the labour market from the point of view of labour law. The paper is based on the practical side of equal employment, so some recent cases of the Court of Justice of the European Union (CJEU) are analysed. The mentioned research project takes into consideration the new results of the case-law of the CJEU, so employment discrimination cases concerning age and sex are highlighted along with the fundamental right-nature of equal employment.

KEY WORDS

Age discrimination, Court of Justice of the European Union (CJEU), discrimination, employment policy, equal employment, fundamental rights, labour law, labour market.

BEVEZETÉS

Jelen tanulmány témája a munkajog egyik klasszikus területére, az egyenlő bánásmód elvének kérdésköréhez kalauzol minket, annak is bizonyos vitatott, aktuális szegmenseit kiemelve. Kutatásaim során az egyenlőség munkajogi koncepciója több vonatkozásban is felszínre került már, de egy alapvetően EU-jogi szemléletű, kifejezetten az aktuális esetjogi irányokra koncentráló aspektus hiányzik még e munkákból.

Részben ezt a hiányosságot próbálom pótolni a következő néhány oldalon, részben pedig egy nagyobb kutatási projekthez kapcsolódok, ugyanis ez az előadás és tanulmány egyaránt egy olyan, e sorok írásakor már az összegzéshez, záráshoz közelítő tudományos együttműködés részét képezi, amely a munkaerőpiac és a munkajog aktuális tendenciáiból kiindulva vizsgálja az egyenlő foglalkoztatás lehetőségeit [10]. A vizsgálat figyelemmel van olyan innovatív munkajogi, vagy éppen nem is jogi megoldásokra is, mint a CSR (vállalatok társadalmi felelősségvállalása), a HR (emberi erőforrás menedzsment), vagy éppen a kollektív munkajogi kapcsolatrendszer újradefiniálása. Kutatásaink során a magyar jogra és az Európai Unió jogára fókuszálunk, de a klasszikus értelemben vett „nemzetközi kitekintés” sem marad el, hiszen a többek között a jelen cikk keretei között is felvázolandó kérdések a legtöbb esetben globális tendenciákra, de legalábbis határokon átívelő mechanizmusokra mutatnak rá.

A kérdés persze mindig ugyanaz: mit tehet a jog, mit tehet a munkajog a munkaerőpiaci egyensúly megteremtése érdekében? Milyen eszközök, szabályozók segíthetik elő a hatékony

¹ A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

² Dr. Zaccaria Márton Leó, PhD adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, zaccaria.marton@law.unideb.hu

működést? Milyen korlátai vannak e jogi vagy nem jogi megoldásoknak? Az említett projektben két éves kutatómunkánk során ennél persze jóval több kérdést tettünk fel, és megpróbáljuk válaszokká transzformálni tudományos eredményeinket. Mindenesetre a munkaerőpiaci trendek és társadalmi változások, valamint a jogi szabályozás megfelelőségének metszéspontjában számolnunk kell az egyenlő bánásmód tradicionális eszméjével is.

Ez az eszme ugyanakkor nem maradhat meg a háttérben működő, konkrétumokat nélkülöző elméleti keretnek, ugyanis az egyenlő bánásmód munkajogi követelménye jóval konkrétabb szabályozást jelent, mint azt elsőre gondolnánk, habár e követelmény egyszerre jelent jogi és erkölcsi kategóriát [3]. Jóval mélyebben gyökerezik a jogrendszerünkben, mint mondjuk egy munka törvénykönyvi szintű szabályozás – hiszen emberi jogi, alapvető jogi normáról beszélünk –, és a munkajogi, munkaerőpiaci szabályozók között is szükségképpen kiemelt helyet foglal el. Ezen a ponton meg kell jegyezni – és ez persze a későbbiekben még hangsúlyosabban szóba kerül majd –, hogy véleményem szerint fontossága ellenére egy olyan elvről beszélünk, amelyet belső ellentmondások feszítenek, hiszen egyik oldalról a munkáltatói és munkavállalói érdekek eltérő értelmezést adhatnak az elvnek, másik oldalról pedig még a munkajogi elvek között is az egyik legszigorúbb, leginkább a munkajog tradicionális, szociális indítatású funkcióját tükrözi, hiszen az egyenlőség – ebben az értelemben – kikényszerített természetű a szerződési szabadságot, a jogviszony szabad alakítását korlátozhatja. A kérdés így adott: vajon ez a korlátozás indokolt a munkajogban?

A válasz természetesen ennél jóval komplexebb. Az egyenlő bánásmód elve olyan alapvető munkavállalói – de általában véve is, emberi – érdeket véd, mint az emberi méltóság, másként a törvény előtti egyenlőség. Ezt az érdeket a mai munkaerőpiaci körülmények között nagyon nehéz védeni, hiszen a gazdasági szükségesség sok mindent felülír. Ha viszont arra gondolunk, hogy ezt a jogot akár a tagállami jogalkotó, akár az EU joga hangsúlyosan védeni rendeli, akkor vissza kell lépünk egyet, és a szabályozás és jogértelmezés megfelelősége felől kell közelítenünk. Az eredmény valószínűleg éppen ellentétes előjelű lesz, de az ilyen jellegű diskurzus indukálhatja az elv megfelelő értelmezését, továbbgondolását.

Minderre tekintettel jelen tanulmány tárgya az egyenlő bánásmód munkajogi követelményének megjelenése és értelmezése az Európai Unió Bíróságának (EUB) aktuális esetjogában, ugyanis egy ilyen típusú kutatással feltárhatók azon sarokkövek, amelyeket az EU joga mindenképpen tiszteletben kíván tartani a munkajogi változások között is, egyben bizonyos, szintén kurrens társadalmi kérdések munkajogi összefüggései – például az európai társadalmak előregedése – is vizsgálat tárgyát képezhetik. Erre tekintettel az egyenlő bánásmód elvének egy újszerű, rugalmasabb koncepciója rajzolódhat ki előttünk, amely hatékonyabban reagálhat a változó munkaerőpiaci igényekre.

Az Európai Unió Bíróságának releváns joggyakorlatáról

Az EUB több száz ítéleten keresztül foglalkozik a címben felvázolt témával, illetőleg az EU jogában az egyenlő foglalkoztatás követelményére nézve számos konkrét előírást találunk [12]. Azonban az is megfigyelhető eme ítélkezési gyakorlatot szemlélve, hogy tendenciák, értelmezési irányok tűnnek fel és szorulnak háttérbe időről időre, és nézetem szerint ez a sor folytatható napjainkban is. A már említett kutatási projektben kiemelt szerepe van a gyakorlati szempontú kutatásnak, márpedig az európai munkaerőpiaci folyamatok egy része tetten érhető az EUB elé kerülő tagállami jogi problémákon és azok megoldásán keresztül.

Az ítéletek nagy számára is tekintettel jelen feldolgozásban az aktuálisnak, újabbnak mondható, koncepcionálisan egymáshoz illeszkedő ítéleteket vizsgálom, utalás szintjén pedig további döntések is megjelennek munkámban. Az ítéletek elsősorban a nemi és életkori alapú foglal-

kozyási diszkrimináció tárgyköréből kerülnek ki, de e vonatkozások ritkán figyelhetők meg önmagukban, vagyis más egyenlőségi és munkajogi kérdések is felmerülhetnek.

Az egyes diszkriminációs esetek jellemzően a munka díjazása, a munkaviszony megszüntetése – illetve ezzel összefüggésben a nyugdíjazás –, a munkaviszony létesítése és az egyéb munkakörülmények esetei köré csoportosíthatók. Ennek megfelelően homogén csoportról sohasem beszélhetünk a diszkriminációs ügyeket tekintve, de ez persze nem is célunk, hiszen a tendenciák, az elv általános kérdései és interpretációja szerepel a vizsgálat fókuszában. Más kérdés, hogy az említett tipikus ügyek kapcsán további előremutató következtetések is levonhatók.

Minderre tekintettel a címben is feltett kérdésre adandó válasz kapcsán arra fordítok figyelmet, hogy vajon az EUB mennyiben ragaszkodik a korábban részben saját maga által kialakított jogi – munkajogi – keretekhez a tekintetben, hogy a diszkriminációtól mentes foglalkoztatás garantálása az EU elsődleges céljai közé tartozik [13]. Persze éppen a már többször említett változó körülmények azok, amelyekre tekintettel nehéz állást foglalni e kérdésben, de az alábbi ítéletek alapján ez talán lehetségessé válik.

Az egyenlő bánásmód követelménye mint munkavállalói alapjog az EUB gyakorlatában

Az egyenlő bánásmód elve az EU jog általános elvei közé tartozik [11], amely elv – fontosságára is tekintettel – több aspektusból is szabályozásra került az elsődleges és a másodlagos jog szintjén, így alapszerződési, alapjogi és irányelvi szinten egyaránt. Ki kell emelni az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikkét és az Európai Unió Alapjogi Kartáját (a továbbiakban: Karta), hiszen ezek hangsúlyozzák az egyenlő foglalkoztatás követelményének fontosságát, utalva egyúttal arra, hogy a munkavállalás szabadságának egyik előfeltétele éppen az egyenlő munkajogi esélyek garantálása.

Fontos megjegyezni, hogy a Karta több védett tulajdonságra tekintettel rendelkezik erről az elvről; a 21. cikk általánosságban, több védett tulajdonságra tekintettel, a 23. cikk a nők és férfiak vonatkozásában, a 24. cikk a fiatalokéakra, a 25. cikk az idősekékre, míg a 26. cikk a fogyatékkal élő személyekre nézve garantálja az egyenlőséget. Az egyenlő megítélés követelménye alapvető szociális jogként kihat a munkaviszony statikájára és dinamikájára is, hiszen egyfajta korlátozásként jelentkezhet a gazdasági érdekek, a szerződési szabadság tekintetében. Az EUMSZ pedig az egyenlő munkáért egyenlő bér elv felől közelít ehhez a kérdéshez, kimondva egyúttal az egyenlő foglalkoztatás generális fontosságát is az EU céljai között.

Az egyenlő bánásmód elve által védett alapvető emberi és jogi értékekre tekintettel annak alapjogi jellege nem megkérdőjelezhető, ugyanakkor az EU jogában a szabályozás komoly változásokon ment át ez elmúlt évtizedekben [1]. A szabályozás metodikája nyilvánvalóan nem áll feltétlenül egyenesen arányban annak hatékonyságával, de annak a jelentősége, hogy az EU jogban az elsődleges és a másodlagos jog szintjén egyaránt számolnunk kell az elvvel, kiemeli annak fontosságát.

Az egyenlő bánásmód elve a munkavállalók emberi méltóságának védelmét, a munkakörülményeket, és magát a munkavállalói státuszt egyaránt védi a saját eszközeivel, így annak alapvető jelentősége szemmel látható. Jól látszik azonban, hogy az egyes munkajogi problémák tekintetében az egyenlő bánásmód elve szigorú korlátozásként jelentkezik, azonban más elvekkel, szabályokkal együtt értelmezve nyerheti el valódi jelentőségét. Ez utóbbira az alábbiakban több példát is látni fogunk.

Röviden meg kell említeni, hogy az elv jelentőségére a magyar jogalkotó is megfelelően rámutat ugyan [6], de a joggyakorlatban tapasztalható bizonytalanságok megnehezítik az elv hatékony alkalmazást. Meg kell említeni, hogy az alább részletesebben szóba kerülő életkoron

alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – amely kérdéskör az egész kutatásban kiemelt szerephez jut – a magyar jogban nem a 2000/78/EK irányelvvel összhangban került szabályozásra, ami alapvetően további jogértelmezési nehézségeket generálhat [26]. Mindennek azért lehet nagy jelentősége, mert az EUB által vizsgált kérdések kapcsán felmerülő társadalmi és munkaerőpiaci kihívások Magyarországot sem kerülik el, az egyenlő foglalkoztatás újragondolt koncepciójának különös jelentősége lehet a magyar munkajog relevanciájában is.

Az EUB jogértelmezése az újabb diszkriminációs esetekben

A következőkben az életkori alapú diszkrimináció és a nemek közötti munkajogi egyenlőség néhány aktuális kérdése kerül a vizsgálat homlokterébe az EUB vonatkozó ítéletein keresztül. Az egyes döntések azok munkajogi vonatkozását tekintve nem feltétlenül sorolhatók egy csoportba, de a feltárt jogi problémák kapcsán mindenképpen tendenciaszerűen beszélhetünk róluk. Megjegyzendő, hogy a vizsgálat direkt csak e két jelzett védett tulajdonságra koncentrált, aminek egyik oldalról terjedelmi okai vannak, másik oldalról pedig e két esetkörhöz tartozik olyan nagyszámú érdemi ítélet, amelyek alapján akár munkajogi, munkaerőpiaci tendenciák is kimutathatók az egyenlő bánásmód elvének szemszögéből.

Munkaerőpiaci szempontok az életkori diszkrimináció joggyakorlatában

A nyugdíjkorhatár meghatározásával, illetőleg az egységes közszolgálati nyugdíjrendszer kialakításával kapcsolatban született meg a C-159/15. számú ítélet [17], amely szerint nem minősül életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az a tagállami szabályozás, amely kizárja a köztisztviselők esetében a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati időket a nyugdíjjogosultság szempontjából. Fontos megjegyezni, hogy ezzel lényegében több korosztály is hátrányos helyzetbe kerül az adott foglalkozási csoporton belül, de mivel az, hogy rendelkezik-e ilyen jogviszonnyal valaki, gyakorlatilag nem kizárólag az életkortól függ, ezért objektív foglalkoztatási indokkal kimenthető ez a fajta eltérő bánásmód. A munkavállalók által elszenvedett hátrány és életkoruk között nincs közvetlen összefüggés, de alapvetően a 2000/78/EK irányelv speciális életkori kimentési szabályai szerint igazolt eltérő bánásmódot valósít meg a szabályozás abban az esetben, ha az adott rendelkezés valamely foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerbe történő belépésre vonatkozik. Az ítélet 21. pontja szerint a szakmai tapasztalat megszerzésének időpontja szerint tesz különbséget a jogosultak között a szabályozás, vagyis eltérő bánásmódot valósít meg az alapján, hogy a munkavállaló hány évesen szerzi meg a szükséges szolgálati időt. Nézetem szerint azonban ebből a lehetőségből nincsenek kizárva a hátrányt elszenvedő munkavállalók sem, így az életkor és a szakmai tapasztalat nem függ össze feltétlenül egymással, legalábbis utóbbi nem feltételezi az előbbi. Alapvető joga ugyanis a tagállamoknak, hogy munkaerőpiaci helyzetükre és foglalkoztatási körösszetételükre tekintettel meghatározzák az egyes szociális biztonsági rendszerekhez való hozzáférés feltételeit a munkavállalók számára, és ebből a rendszerből ki is zárhatnak bizonyos személyeket, legalábbis abban az értelemben, hogy nem számítják be az olyan jogosultsági időket, amelyek ellentétesek az egységes nyugdíjrendszer kialakításának elvével. Véleményem szerint az ilyen megkülönböztetés objektíve igazolható, és munkaerőpiaci szempontból indokolt még akkor is, ha ezzel munkavállalók veszítenek szolgálati idejükből.

Munkaerőpiaci szempontból szintén igazolt eltérő bánásmódot jelent az olyan kollektív szerződéses szabályozás, amely meghosszabbítja a munkavállalók várakozási idejét a fizetési fokozatok közötti előmenetel tekintetében, amennyiben az előmeneteli időbe ezen munkavállalók tanulmányi idejét is beszámították [14]. Vagyis bár közvetett módon bizonyos életkorú munkavállalókat hátrányosan érint az adott rendelkezés, de mivel a rendelkezés célja az, hogy érvényre juttassa a munkavállalók közötti méltányolható differenciákat, ezért ez a megkülön-

böztetés az említett irányelv kimentési szabályai szerint jogszerű célon alapszik, és objektíve igazolható az ítélet 20. és 29. pontja alapján. Ez pedig olyan munkaerőpiaci érdeket jelent, amely a munkavállalók érdekeivel akár ellentétes is lehet, de a munkavállalók korösszetételére nézve akár jövőbeli előnyökkel is járhat.

A C-258/15. számú döntés [16] szerint az olyan tagállami szabályozás, amely a 35. életévet betöltött személyeket kizár abból a lehetőségéből, hogy tényleges, fizikailag megterhelő rendőri munkát végezzenek, nem ellentétes az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmával. Az ítélet 33-40. pontjaiból kiderül, hogy az említett korlátozás lényege az, hogy olyan fizikai elvárások társulnak a rendőri feladatok ellátásához, amelyek szükségképpen életkori kötődésűek még akkor is, ha ezt az életkor pontosan nagyon nehéz meghatározni. Az ítélet ez alapján alapos és jogfejlesztő értékű elemzését adja a „lényeges és meghatározó szakmai követelmény” koncepciójának, hiszen az EUB maga is utal arra több helyen, hogy a vitatott intézkedés idősebb koron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez vezet, de amennyiben olyan foglalkoztatási, szakmai vagy munkaerőpiaci elvárásról beszélünk, amely objektíve igazolhatóan életkorhoz kötődik, úgy ez a fajta korlátozás nem vezet diszkriminációhoz. Alapos ugyanis a kimentés akkor, ha a tagállam tudja bizonyítani, hogy az említett szakmai feltétel egyértelműen életkori eredetű, úgy az az eset nem tartozik sem a közvetlen, sem pedig a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmába. Nézetem szerint az ilyen szigorú életkori feltételek azért veszélyesek a munkaerőpiac egyensúlya és az előregedő munkavállalók kontextusában, mert nem feltétlenül lehet az ilyen szakmai követelményeket egy adott életkorhoz társítani, sokkal inkább egy periódushoz (például 25 és 35 év közöttiek). Persze a társadalmi tapasztalatok megalapozhatják az ilyenfajta – jogszerű – prekoncepciókat, de a munkáltatói vagy éppen tagállami érdekek érdemben alakíthatják az ilyen elvárásokat. Vagyis azt, hogy bizonyos fizikai elvárások életkorhoz kötöttek, látszólag könnyen el lehet fogadtatni, akár a jogi szabályozás szintjén is, még akkor is, ha az objektív igazolhatóság mint irányelvi kimentési fogalmi elem meglete vitatható ilyen esetekben.

Szót kell ejteni a C-441/14. [18] számú döntésről is, amelyben az EUB alapjogi szempontból is elemzi a 2000/78/EK irányelv rendelkezéseit az Alapjogi Kartával együtt. Ez alapján a munkavállaló végkielégítéshez való joga nem függhet attól, hogy nyugdíjjogosult-e, illetőleg attól a döntésétől sem, hogy aktív kíván-e maradni a munkaerőpiacon a nyugdíjjogosultság megszerzése után is. Ez alapján egyik oldalról élesen el kell választani egymástól a nyugdíjjogosulttá válás tényét és a végkielégítést mint munkajogi eszközt, ugyanis a kettő nem felcserélhető, a végkielégítésre való jogosultság nem vesztethet el ilyen módon. Másik oldalról pedig az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának alapjogi jellegét vizsgálva arra a következtetésre jut az EUB, hogy azt az uniós jog általános elvének kell tekinteni az ítélet 22. pontja alapján, és az Alapjogi Karta 21. cikke is arról tanúskodik, hogy alapjogi jellege kiemelkedően fontos. Az EUB a „gazdasági ésszerűsége” történő hivatkozást nem látta beilleszthetőnek az irányelvi kimentési szabályok körébe, habár álláspontom szerint extenzív interpretációval magyarázható lenne e körülmény munkaerőpiaci vagy foglalkoztatási feltételkénti minősítése, de ez valószínűleg a munkavállalók jogvédelmének újabb gyengítéséhez vezetne.

Egy másik ítéletben – C-530/13. [21] – az EUB kimondja, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmának a szolgálati idő tekintetében is érvényesülnie kell, azaz közvetlen hátrányos megkülönböztetés az, ha egy adott állami alkalmazotti személyi kör tekintetében valamennyi szolgálati időt beszámítja a tagállami szabályozás, de az ő tekintetükben évekkal meg is hosszabbítja az előmenetelhez szükséges időtartamot. Így az EUB azt a munkaerőpiaci szempontot méltányolja, hogy nem számít indokolatlan előnynek az, ha valaki már tizennyolc éves kora előtt munkát végzett, illetőleg ebben az esetben nem különül el egymástól a két veszélyeztetett csoport – azaz a fiatalok és az idősek – jogi védelme, hiszen a szolgál-

lati idő számítása nem életkortól függ (lásd még: C-417/13. ÖBB Personenverkehr AG kontra Gotthard Starjakob).

Érdemes megjegyezni, hogy a C-529/13. számú ítélet [22] jogszerű munkaerőpiaci cél elérésére alkalmas és arányos eszköznek tekinti az olyan eltérő bánásmódot, ami a tizennyolcadik év előtt megszerzett tanulmányi időket kizárja a nyugdíjjogosultságra alapot adó időtartamokból. Jogszerű cél lehet tehát az, ha a tagállam méltányolni kívánja azon foglalkoztatottak – e vonatkozásban – hátrányos helyzetét, akik társaikkal szemben hosszabb ideig folytattak tanulmányokat. Az ítélet 30. pontja megerősíti, hogy az életkori kimentési szabályok alkalmazása tekintetében a tagállamoknak széles körben van mérlegelési lehetőségük, amiből arra következtethetünk, hogy a tagállamoknak lehetősége van a munkaerőpiaci és gazdasági szempontokat lényegében előtérbe helyezni az egyenlőség védelméhez fűződő alapvető munkavállalói érdekekkel szemben. Ebben a körben elsősorban irányadó a C-501/12. Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe Schönefeld (C-504/12), Antje Wilke (C-505/12) és Gerd Schini (C-506/12) kontra Land Berlin és Rena Schmeel (C-540/12) és Ralf Schuster (C-541/12) kontra Bundesrepublik Deutschland ítéletek. A C-515/13. ítélet [23] értelmében szintén jogszerű foglalkoztatáspolitikai célnak tekinti az EUB azt a körülményt, hogy a munkavállaló munkaviszonya annak megszűnésekor – amennyiben hosszabb ideig az adott munkáltatónál dolgozott – végkielégítésre jogosult, de amennyiben lehetősége van teljes értékű öregségi nyugdíjat szereznie, úgy ez a jogosultság kizárható. Az EUB álláspontja szerint a végkielégítés egyik funkciója az idősebb munkavállalókat szolgálja, hiszen megkönnyíti azt az időszakot, amikor új munkahelyet keresnek, másik oldalról pedig általános megfigyelés az EUB szerint, hogy a többség a nyugdíjat választja a további munkavégzés helyett. Itt megint érdemes utalni arra a tendenciaszerű körülményre, hogy az EUB az idősebb korosztály foglalkoztatását olyan észszerű keretek közé kívánja szorítani, amely jelentős érdeket nem sért ugyan, de munkaerőpiaci szempontból akár hátrányos is lehet az érintett munkavállalók számára.

Jogszerű foglalkoztatáspolitikai cél a rendőrré válás felső korhatárát meghatározni, azonban azt kivételt nem engedő módon harminc évben előírni nem megfelelő eszköz a cél eléréséhez [24]. Az ilyen jellegű életkori diszkrimináció tilalmát szigorúan kezeli az EUB, így a Bizottság kontra Magyarország [26] és a Wolf-ítéletben [29] is megjelenik ez az elv. Az ilyen típusú célok azért jogszerűek, mert a munkavállaló idősebbé válásával akár fizikai, akár szellemi hiányosságok keletkezhetnek, amelyek elkerülése igazolt munkaerőpiaci cél lehet [28]. Megjegyzendő, hogy az arányossági teszt ebben az értelemben rugalmas is lehet, hiszen a cél kapcsán talán nem olyan nehéz dönteni egy ilyen kérdésben, de a foglalkoztatáspolitikai cél és az arányosan korlátozó eszköz kapcsolata már nem ilyen egyértelmű.

Az EUB – fontos esetjogi előzményeket felidézve [30] – az életkori diszkrimináció tilalmát az uniós jog általános elvének tekinti a C-416/13. számú ítéletben [24], és értelmezésében a 2000/78/EK irányelv és a Karta 21. cikke szorosan együtt jelenik meg a C-416/13. számú ítélet 23-25. pontjában. Az ítélet szerint a Karta általános alapjogvédelmet biztosít, mivel az abban foglaltakat jellemzően irányelvek részletezik. Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogi elvét a Mangold-ítélet [31] alakította ki, az elvet pedig a Karta „kodifikálta”. Az ítélet tehát hangsúlyozza az ilyen típusú diszkriminációval szembeni jogvédelem jelentőségét, azonban a döntésből nem derül ki, hogy ez az elméleti tétel mennyiben mozdítja elő a munkavállalók jogegyenlőségét. Nézetem szerint ahhoz, hogy az életkori diszkrimináció elleni jogi küzdelem koncepciója progressziót mutasson, célszerű lenne a hasonló általánossággal megfogalmazott tételeket egy-egy ilyen típusú ügyben tisztázni.

C-546/11. számú ítéletben [27] az előzőekben leírtakhoz hasonlóan az EUB hangsúlyozza, hogy az alapszerződésekkel azonos jogi kötéserővel bírnak a Karta rendelkezései 2009. december 1-je óta. Továbbá az életkori alapú diszkrimináció tilalma az uniós jog általános elve, amit a 2000/78/EK irányelv konkretizál, de a diszkriminációval szembeni védelmet segíti elő a Karta is erre tekintettel. Fontos megjegyezni, hogy a főtanácsnoki indítvány 70. pontjában megemlíti, hogy a munkavállalók azon alapvető érdeke, amely szerint nyugdíjjogosulttá válásukkor meg kell adni nekik a lehetőséget arra, hogy válasszanak a további munkavégzés és az aktív munkavállalói léttől való visszavonulás között. Ilyen módon azt látjuk, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmának ezen aspektusa gyakorlatilag tartózkodik a felek jogviszonyába való beavatkozástól egészen addig, amíg a munkáltató és a munkavállaló között e tekintetben konszenzus van. Erre tekintettel úgy vélem, hogy az EUB ebben az esetben kiterjesztően értelmezi az egyenlő foglalkoztatás elvét, amit az elv generális jellege tehet indokolttá.

Klasszikus elv újratöltve – a nemek közötti foglalkozási egyenlőség újabb irányai

Nem könnyű olyan elvrendszert azonosítani az EUB ítéleteiben, amely bármilyen típusú diszkriminációs esetben alkalmazható, akár védett tulajdonságra, akár konkrét munkajogi problémára tekintet nélkül. Megjegyzendő azonban, hogy nem véletlen, hogy éppen az e tanulmányban megjelölt két védett tulajdonság kerül a figyelem középpontjába, hiszen a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma annak „történelmi” jelentősége miatt [2], az életkori megkülönböztetés kérdésköre pedig annak aktualitása, összetettsége miatt kaphat kiemelt figyelmet. Megjegyzendő, hogy napjainkban a vallási alapú munkahelyi diszkrimináció kérdésköre is hasonló jelentőségre kezd szert tenni, erre mutat rá a C-157/15. Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV és C-188/15. Asma Bougnaoui és Association de défense des droits de l’homme (ADDDH) kontra Micropole SA ügyben hozott ítélet.

Minderre tekintettel jelen fejezet második felében a nemek közötti foglalkozási egyenlőség szabályozásáról szóló 2006/54/EK irányelvet övező joggyakorlat néhány újabb elemét elemzem, ezzel is kontrasztot képezve az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés problematikájával szemben. Megjegyzendő, hogy bár kutatásunkban valóban az életkori alapú diszkriminációra koncentrálunk elsődlegesen annak munkaerőpiaci jelentősége miatt [9], ám valójában a nők és férfiak vonatkozásában megfigyelhető eltérő bánásmód – még ha más aspektusból is, de – hasonlóan szignifikáns társadalmi kérdésekre mutat rá.

A nemek között érvényesítendő egyenlő munkáért egyenlő bér elv vonatkozásában érdemel említést a C-335/15. számú döntés [15], hiszen ez alapján nem sérti az elvet az olyan tagállami szabályozás, amely a tényleges munkavégzéshez, megnövekedett munkateherhez rendelt pótlékot nem biztosítja a szülési szabadság időtartamára. Ugyanakkor ez az eltérő bánásmód csak akkor lehet jogszerű, ha a szülési szabadság időtartamára biztosított ellátás egyébként egyenértékű azon társadalombiztosítási ellátás mértékével, amit az adott időszakban egészségügyi okból való távollét esetén kapna a munkavállaló. Ez alapján tehát felvethető, hogy az egyenlő bánásmód elve kiterjed ugyan a pótlékokra is, hiszen az kétségtelenül beletartozik a díjazás fogalmába, hiszen az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdés értelmében díjazásnak minősül a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap. Ugyanakkor az ítélet szerint annak megítélése, hogy az adott munkateher ellentételezéseként, az adott többletmunkavégzésért milyen módon honorálja a munkáltató – illetőleg a jogalkotó – a munkavállalókat, már mérlegelés kérdése. Következésképpen a díjazás vonatkozásában – bizonyos szempontból – rugalmas értelmezést

fedezhetünk fel a nemi diszkrimináció tekintetében, hiszen a formális, szigorú értelmezés szerint természetesen minden olyan díjazásra ki kell terjednie az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek, ami a munkaviszonnyal összefüggésben megilleti a munkavállalót. Habár ez a nézőpont összhangban lehet az egyenlő bánásmód elvének szabályozását átható áldozatvédelemmel, ami alatt elsősorban a vélt vagy valós diszkriminációt elszenvedő személyre nézve kedvezőbb, fordított bizonyítási terhet értem, hiszen ez által lényegében mindig a munkáltató kerül nehezebb helyzetbe a felperest vagy panaszost jogszabályi vélelemmel védő eljárási szabályok miatt [4], mégis úgy vélem, hogy az adott bérelemmel összefüggésben a munkáltatót diszkrecionális jog illeti meg. Így a díjazás tekintetében – ilyen jellegű jogvita esetében – nem az adott bérelem jogi minősége, hanem sokkal inkább annak tartalma, az ellentételezett tevékenység alapján dönthető el, hogy indokolt-e az említett eltérő bánásmód.

Az a pótlék, amit a munkáltató a munkahelyi teherviselés ellentételezéseként fizet, díjazásnak minősül az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése értelmében, ez pedig alátámasztható a Boyle és társai- [32] és a Gillespie és társai-ítéletekkel [33]. Az EUB szerint az egyenlő munkáért egyenlő bér elv nem foglalja magában a szülési szabadság alatti munkadíjazás-csökkentés tilalmát addig a pontig, amíg az nem veszélyezteti a szülési szabadság funkcióját. Ilyen módon a tagállami jog lényegében különböző helyzetekre alkalmaz eltérő szabályokat, hiszen a kérdéses időszakban a panaszos munkavállaló nem végez munkát, és a pótlékfizetés jellemzően munkavégzéshez, sőt, többletmunkavégzéshez kapcsolódik [7]. Levonható az a következtetés, hogy alapjogi ereje van a felek szerződési akaratát részben korlátozó egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek, az egyúttal a munkavállalók védendő szociális érdekei közé tartozik. Így tehát a munkáltatói mérlegelésnek és a felek megállapodásának nagyobb teret hagy az EUB, ami munkaerőpiaci szempontból mindenképpen előremutató.

Más jellegű jogi problémára mutat rá a C-318/13. számú ítélet [25], ugyanakkor a nemi alapú közvetlen, foglalkozási körülményeket érintő diszkrimináció kapcsán érdemes megemlíteni. E szerint az olyan tagállami szabályozás, amely alapján a férfiak és a nők eltérő várható élettartamát biztosításmatematikai szempontként alkalmazzák a munkahelyi baleset miatt fizetendő, törvényileg szabályozott szociális biztonsági ellátások kiszámításához, ha e szempont alkalmazása esetén valamely férfinak fizetendő egyszeri kártérítés összege alacsonyabb, mint az a kártérítési összeg, amelyet egy azonos életkorú, egyébként hasonló helyzetben lévő nő kapna. Vagyis abból az élettani és statisztikai sajátosságból, miszerint a nők várható élettartama hosszabb, mint a férfiaké, nem következik, hogy eltérő igazolt bánásmódnak minősülne az, hogy a nőkre nézve kedvezőtlenebbek a biztosítási feltételek. Nézetem szerint ez objektív alapon sem igazolható, hiszen a biztosítási jogviszonynak éppen a bizonytalanság az egyik jellemzője, vagyis azért hátrányosabb helyzetbe hozni a nőket, mert várhatóan tovább élnek, ellentétben az egyenlő bánásmód elvével. Az elv tehát e vonatkozásban nem tűr rugalmas értelmezést.

A C-407/14. számú döntésben [19] az EUB arra mutat rá, hogy a hatékony jogorvoslat biztosítása kulcseleme a nemi alapú diszkriminációt elszenvedő munkavállalók jogvédelmének, hiszen ebben a konkrét esetben a panaszos munkavállaló munkaviszonya nemére tekintettel került megszüntetésre, és az EUB kimondja, hogy önmagában az a lehetőség, hogy a tagállami bíróság kimondja a diszkrimináció miatti jogellenességet, nem védi kellőképpen a diszkrimináció áldozatát, egyúttal nincs igazán visszatartó ereje sem a munkáltatók felé. Ugyanakkor egy tényleges, érdemi anyagi – vagy más jellegű – kártérítés, vagy azzal egyenértékű kompenzáció megfelelő lehet. Véleményem szerint e döntés a diszkriminációs esetek egy újabb neuralgikus pontjára, jelesül a jogvédelmi rendszer hatékonyságára mutat rá, egészen pontosan arra, hogy a tagállami jogrendszerekben az egyenlő foglalkoztatás (keret)szabályozásával együtt kell járnia a hatékony jogvédelemnek. Ebből egyúttal az is követ-

kezik, hogy a munkaerőpiacon megjelenő egyes diszkriminációs esetekben – díjazás, megszüntetés, stb. – a jogvédelem módja és a jogkövetkezmények jellege is a jogsérelemmel okozott tényleges, emberi méltóságban bekövetkezett sérelmet kell, hogy tükrözze.

Végül a C-222/14. számú döntés [20] szerint a szülői szabadság a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem azon eszköze, amely segítséget nyújt a szakmai és magánéleti érdekek összehangolásában, így azt az uniós joga védeni rendeli. Az ítélet 39. pontja értelmében a szülői szabadság a Karta szolidaritási fejezetének részeként az alapvető szociális jogok közé sorolandó, ennek véleményem szerint nagy jelentősége van, hiszen az csak egy jogosultság az egyenlő bánásmód általános szabályozásának köréből, de az látszik, hogy az EUB nem idegenkedik a Kartában foglalt jogok fogalmi konkretizálásától sem, legalábbis ebben az esetben. Ilyen módon ismét felvethető a már többször említett alapjogi jellegű korlátozások lehetséges szerepe a munkaerőpiaci folyamatok befolyásolása kapcsán, hiszen véleményem szerint a szülői szabadság intézménye – bármennyire is evidensnek tekintjük annak létét – jelentős beavatkozást jelent a nők munkajogi státuszába. Bár ez természetesen nem új jogi problémát jelöl, de álláspontom szerint a jogértelmezési és jogalkalmazási problémák határozottan rámutatnak a nemi diszkrimináció tilalma kapcsán a klasszikus elvrendszer részleges felülvizsgálatának szükségességére.

BEFEJEZÉS

Összességében elmondható, hogy az EUB az egyenlő bánásmód elve kapcsán alapvetően a munkavállalói érdekeket védő platformra helyezkedik, ami indokoltnak tűnik az elv emberi jogi, univerzális jellegére tekintettel. Azonban meg kell jegyezni, hogy az egyenlő foglalkoztatás nem minden szegmensére nézve fogalmaz meg az uniós jog konkrét elvárásokat, ebből következően az EUB lehetőségei is behatároltak. Ezzel szemben az egyenlő munkáért egyenlő bér elv esetében kevésbé problematikus a jogértelmezés, hiszen stabil szabályozás és bőséges esetjog övezi, de például a kényszernyugdíjazás kérdésében már nehéz egységes álláspontot megfogalmazni. Az EUB vonatkozó ítéleteiből az is kiolvasható, hogy a diszkriminációs ügyek gyakorlatilag az irányelvi szabályok alapján bírálhatók el, vagyis közvetlen kapcsolat a Karta egyenlőséget garantáló alapjogai és a konkrét, irányelvi, főként munkajogi tartalmú normák között nem mutatható ki.

A fentebbi rövid összefoglaló alapján az EUB esetjogában számos aktuális, újabbnak mondható munkajogi és szociális érdekeket érintő probléma merül fel, amelyekre természetesen legfeljebb csak részben jelenthet megoldást az egyenlő bánásmód elvének előremutató értelmezése. Hozzá kell tenni, hogy a tárgyalt munkajogi problémák gyökereiket tekintve jellemzően nem új keletűek, de azok előfordulási gyakorisága vagy éppen formái új nézőpontot kívánhatnak meg. Nézetem szerint a leginkább vitára okot adó kérdés a korábban kifejtetteket érintően az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés problematikája, ugyanis erre a jelenségre egyfajta „természetes” diszkriminációként tekinthetünk, aminek a hatásai – akár pro, akár kontra – az előregedő európai társadalmak viszonylatában látványosan visszaköszönhetnek akár az EUB döntéseiben, akár újabb tagállami jogi megoldásokban. Ugyanilyen probléma persze a nemi alapú diszkrimináció is, de az életkori alapúval összehasonlítva ezen a területen talán kifinomultabbak az EUB és a tagállamok jogi álláspontjai egyaránt.

Következtetésként az is levonható, hogy a bevezető gondolatok körében említett nagyobb kutatási kérdések kapcsán az egyenlő bánásmód elvére sokkal inkább a munkaviszony alanya-ít segítő jogi megoldásként kellene gondolni, mintsem a feleket korlátozó normára, de ez nehezen valósulhat meg addig, amíg a munkáltatói érdekek sok esetben szembekerülnek a munkavállalók alapvető emberi jogaival. Márpedig ebben az esetben a jognak kellő határozottsággal kell fellépnie, és például méltányos és könnyen elérhető, érdemi jogorvoslati lehetőséget

biztosítani a diszkrimináció áldozatai számára. Alátámasztja ezt tipikus példaként 2000/78/EK irányelv 9. cikk (1) bekezdés, amely szerint: „A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartatására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn.” Vagyis könnyen elérhetőnek és érdeminek kell lennie a jogorvoslatnak diszkriminációs jogsérelem esetén, függetlenül annak formájától vagy a kompenzáció mértékétől.

Mindemellett, ha például a mindkét fél számára előnyös HR megoldásokat vesszük alapul, akkor könnyen elérhető egy olyan kompromisszum munkáltató és munkavállaló között, amely méltányos bérrendszert biztosít úgy, hogy abban kiemelt szerepe van az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek. Ez célravezetőbb lehetne, mint a szigorú állami beavatkozás, és nézetem szerint – összhangban kutatásunk eddigi eredményeivel – a nem kifejezetten jogi megoldások talaján is értelmezhetőnek kell lennie az egyenlő megítélés követelményének még akkor is, ha tipikusan alapjogi szabályozóként eleve másként tekintünk eme munkajogi követelményre.

Végezetül feltehető a kérdés: van új a nap alatt az egyenlő bánásmód elvének munkajogi értelmezését tekintve? A válsz leginkább „talán” lehetne, hiszen a munkaerőpiac és a munkajog fejlődése és változásai újabb keletű jogi vagy társadalmi problémákat generálnak, de az ezekre adandó válaszok nem éppen új keletűek. Talán éppen ezt a nézőpontot kellene újragondolni, hiszen – mint ahogyan erre kutatási projektünkben is rámutatunk – a munkajogi szabályozók szükségessége nem függetleníthető a munkaerőpiaci tényezőktől, de a kettő viszonya tisztázásra szorul. Eme munkajogi tényezők pedig még akkor is elhanyagolhatatlan szereppel ruházzák fel az egyenlő bánásmód követelményét, ha az sok esetben a gazdasági racionalitás útjában is áll.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] BARNARD, Catherine. *The Future of Equality Law: Equality and Beyond*. In: BARNARD, Catherine – DEAKIN, Simon – MORRIS, Gillian S. (eds.), *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC*. Oxford; Portland Oregon: Hart Publishing, 2004. 388. p. ISBN 978-1849463416. 213-215. és 227-228.
- [2] BECK, Gunnar. *The state of anti-sex discrimination law and the judgment in Cadman, or how the legal can become political*. European Law Review, 2007/4., 549-562.
- [3] BEN-ISRAEL, Gunnar – FOUBERT, Gunnar. *Equality and Prohibition of Discrimination in Employment*. In: BLANPAIN, Roger (ed.). *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 9th and revised ed. The Netherlands: Kluwer Law International, 2007. 848 p. ISBN 978-9041133489. 377-380.
- [4] FARKAS Lilla. *Getting it right the wrong way? The consequences of a summary judgment: the Meister case*. European Anti-Discrimination Law Review, 2012/15., 23-33.
- [6] GYULAVÁRI Tamás. *Három évvel az antidiszkriminációs szabályozás reformja után*. Esély, 2007/3., 3-35.
- [7] PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György. *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest: Wolters Kluwer, 2014. 1183 p. ISBN 9789632954059. 260-262.
- [8] RAB Henriett. *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. Budapest: HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2012. 342 p. ISBN 9789632581767.

- [9] SCHLACHTER, Monika (ed.). *The prohibition of age discrimination in labour relations*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2011. 622 p. ISBN 78-3832959012.
- [10] SÍPKA Péter. *The Regulation of the Working Conditions As a Limit of Flexible Working – The Effects of the Green Paper Through the Hungarian Example*. In: *Procedia Economics and Finance*, 2015/23., 1515-1520.
- [11] TOBLER, Christa. *A Case Study into the Development of the Concept of Indirect Discrimination Under EC Law*. Antwerpen; Oxford: Intersentia, 2005. 516 p. ISBN 978-9050954587. 32-35.
- [12] EUMSZ, EU Alapjogi Karta, 2000/78/EK, 2000/43/EK és 2006/54/EK irányelv.
- [13] Az Európai Unióról szóló Szerződés (EUSZ) 2. és 9. cikk és EUMSZ 8. cikk.
- [14] C-539/15. Daniel Bowman kontra Pensionsversicherungsanstalt.
- [15] C-335/15. Maria Cristina Elisabetta Ornano kontra Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero.
- [16] C-258/15. Gorka Salaberria Sorondo kontra Academia Vasca de Policía y Emergencias.
- [17] C-159/15. Franz Lesar kontra Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt.
- [18] C-441/14. Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S kontra Sucession Karsten Eigil Rasmussen.
- [19] C-407/14. María Auxiliadora Arjona Camacho kontra Securitas Seguridad España, SA.
- [20] C-222/14. Konstantinos Maïstrellis kontra Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton.
- [21] C-530/13. Leopold Schmitzer kontra Bundesministerin für Inneres.
- [22] C-529/13. Georg Felber kontra Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur.
- [23] C-515/13. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Tekniq.
- [24] C-416/13. Mario Vital Pérez kontra Ayuntamiento de Oviedo.
- [25] C-318/13. A Korkein hallinto-oikeus (Finnország) által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem.
- [26] C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország.
- [27] C-546/11. Dansk Jurist- og Økonomforbund kontra Indenrigs- og Sundhedsministeriet.
- [28] C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG.
- [29] C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main.
- [30] C-555/07. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG.
- [31] C-144/04. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm.
- [32] C-411/96. Margaret Boyle és társai kontra Equal Opportunities Commission.
- [33] C-342/93. Joan Gillespie és társai kontra Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board és Southern Health and Social Services Board.