

A SZOCIÁLIS INTEGRÁCIÓ ALAPJOGI KÉRDÉSEI: A SZOCIÁLIS PARTNEREK KORLÁTOZOTT SZEREPE AZ ÉLETKOR SZERINTI DISZKRIMINÁCIÓVAL SZEMBENI KÜZDELEMBEN**

<https://doi.org/10.51783/ajt.2021.4.01>

Az idősödő társadalom hatalmas nyomást jelent a nyugdíjalapokra és az egészségügyi ellátórendszerre. Az elmúlt évtized egyik legnagyobb foglalkoztatáspolitikai kihívását az jelentette, hogy megfelelő egyensúly jöjjön létre az idősödő – a munkaerőpiacot hamarosan elhagyó – és a fiatal – azaz a még sokáig aktív járulékfizető – munkavállalók foglalkoztatásában. Önmagában az öregségi nyugdíjra jogosító korhatár megemelése nem volt elégséges a kérdés kezelésére, elsősorban azért, mert az idősebb korosztály munkaerőpiaci szempontból sérülékeny csoportnak tekinthető; ezért szükség volt az időseket védő pozitív intézkedések elfogadására is. A kérdést az Európai Szociális Partnerek is napirendjükre vették, és elfogadták az Aktív idősödésről és a generációk között együttműködésről szóló autonóm keretmegállapodást. A tanulmány egyrészt bemutatja, hogy milyen alapjogi ütközések merülnek fel a kor szerinti diszkrimináció kapcsán, és ezeket hogyan igyekezett feloldani az Európai Unió Bírósága (EUB). Másrészt az esetjogon keresztül elemzi, hogy az EUB milyen eltérő mércét állít a szociális jogok korlátozhatóságát illetően attól függően, hogy milyen, az Európai Unió Alapjogi Chartájában foglalt alapjoggal kapcsolatos a vizsgált jogkérdés. A tanulmány számba veszi a kor szerinti diszkrimináció tilalma (21. cikk) mellett a lelkiismeret- és a vallásszabadság (10. cikk), valamint a munka- és pihenőidő (31. cikk) értelmezésével kapcsolatos esetjogot. A cikk arra következtetésre jut, hogy annak ellenére, hogy a 2000/78/EK irányelv és az Európai Szociális Partnerek autonóm keretmegállapodása nagyfokú rugalmasságot biztosít a szociális partnereknek, hogy az aktív időskorral és a generációk közötti együttműködéssel kapcsolatban kollektív szerződéseket kössenek, azáltal, hogy az EUB megállapította az Alapjogi Charta 21. cikkének horizontális közvetlen hatályát, ez a rugalmasság elveszíti a gyakorlati jelentőségét, ezáltal pedig zárójelbe teszi a szociális partnereknek a szociális integrációban játszott szerepét.

* PhD, tudományos munkatárs, TK JTI, 1097 Budapest, Tóth Kálmán u. 4.; adjunktus, ELTE ÁJK, 1053 Budapest, Egyetem tér 1–3. E-mail: hungler.sara@tk.hu.

** A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH) 128498. azonosító számú, „Szociális integráció a visegrádi országokban” című kutatásának keretében készült.

1. BEVEZETÉS

Az idősödő társadalom kihívást jelent a jóléti politika számára, különösen próbára teszi a nyugdíjalapok és az egészségügyi ellátórendszer teherbíró képességét. Az OECD a hatvanöt év felettieket, tekinti idősödőnek, egy felmérésük szerint az európai társadalomban a munkavállalók 18,3 százaléka tartozik ebbe a korcsoportba, és az arányuk stabilan növekszik.¹ Az elmúlt évtized egyik legnagyobb foglalkoztatáspolitikai kihívását az jelentette, hogy megfelelő egyensúly jöjjön létre az idősödő és a fiatal munkavállalók foglalkoztatásában. Míg a fiatalok támogatását célzó intézkedésekkel már az 1970-es évektől kezdődően találkozhatunk, az idősebb generáció védelme csak húsz évvel később került az uniós szabályozás látókörébe. Önmagában az öregkori nyugdíjra jogosító korhatár megemlése nem volt elégséges a kérdés kezelésére, elsősorban azért, mert az idősebb korosztály munkaerőpiaci szempontból sérülékeny csoportnak tekinthető; ezért szükség volt az időseket védő pozitív intézkedések elfogadására is.² A hívószó az „*active aging*” lett, amely a befogadó munkaerőpiacon és az egyén fenntartható foglalkoztatásán alapuló, egész életen át tartó folyamatot jelent.³ Ez természetesen számos szakpolitika összehangolását igényli, mint például az oktatás és a szakképzés átalakítását, a munkahelyi egészség- és biztonság fejlesztését, és olyan munkahelyek létrehozatalát, amelyek alkalmasak a csökkent teherbíró képességgel rendelkező munkavállalók foglalkoztatására.

Az életkor előrehaladtával a fizikai és szellemi teherbíróképesség csökken, a munkavállalók kevésbé terhelhetők, így munkaerőpiaci értékük is csökkenhet. A rosszabb egészségi állapot rontja a továbbdolgozás valószínűségét; illetve ez egy kétértelmű folyamat: a nyugdíjba vonulás is hatással van az egészségügyi állapotra, amely az egészségügyi kiadásokra is kihat.⁴ A szakképzés és ezen keresztül a karrierút is nagyban befolyásolja, hogy milyen kilátásaik vannak az idősebb korosztály tagjainak a munkaerőpiacon, majd később, nyugdíjasként. Az idősödő társadalom a fiatal korosztályra is terheket rak, ők általában alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek, viszont a nyugdíjkiadások is meglehetősen borúsak, ezáltal általában szkeptikusabban az idősök foglalkoztatásával kapcsolatban.⁵ A romló demográfiai mutatók alapján prognosztizálható, hogy az Európai Unióban 2060-ra várhatóan 61 százalékról 51 százalékra csökken az aktív korúak száma, míg Magyarországon kevesebb, mint két aktív korú jut majd egy időskorúra.⁶ Éppen ezért az állam, a munkáltatók és a munkavállalók számára is lényeges kérdés, hogy az idősebb munkavállalók foglalkoztatása miként alakul.

¹ OECD Health at a Glance 2019, <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>.

² Beryl TER HAAR – Mia RÖNNMAR: „Intergenerational Bargaining, EU Age Discrimination Law and EU Policies – an Integrated Analysis” *iNGenBar*, 2014. 1–31.

³ Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward, 16592/12 SOC 948 SAN 289.

⁴ BÍRÓ Anikó – ELEK Péter: „Az idősödés munkapiaci összefüggései” in FAZEKAS Károly – ELEK Péter – HAJDU Tamás (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükör* (Budapest: KRTK, 2019) 166.

⁵ „AGEGAP” kutatás (VS/2019/0031), a részletes eredmények elérhetők: agegap.eu/#documents.

⁶ BÍRÓ–ELEK (5. lj.) 164.; European Commission: The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU28 Member States (2013–2060) *European Economy* 3/2015. 20.

Nem meglepő tehát, hogy az Európai Szociális Partnerek is napirendjükre vették az aktív idősödés kérdését a 2015–2017-es munkaprogramjukban és hosszas előkészületeket és tárgyalásokat követően⁷ aláírták az Aktív idősödésről és a generációk közötti együttműködésről szóló autonóm keretmegállapodást (Aktív Idősödés Keretmegállapodás).⁸ Az autonóm keretmegállapodások implementációja – mint ahogy azt a későbbiekben elemezni fogom – nem zökkenőmentes, a szociális partnerek különböző módszerekkel támogatják a tagszervezeteiket, hogy végezzenek saját kutatásokat a saját tagállamaikban, gyűjtsenek jó gyakorlatokat, igyekezzenek minél inkább napirenden tartani az aktív idősödés kérdését a kollektív tárgyalások során, és lehetőség szerint kössenek helyi vagy magasabb szintű kollektív szerződéseket ezzel kapcsolatban.

A tanulmány hipotézise, hogy a diszkrimináció tilalmának összetett bírói értelmezése olyan nehézségeket okoz a szociális partnerek számára a kollektív tárgyalások során, hogy az teljesen kiüresíti azt az autonómiát és szabályozási rugalmasságot, amelyet az életkor szerinti diszkrimináció területén a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv (Keretirányelv)⁹ és az Aktív Idősödés Keretmegállapodás biztosítana, így csekély számú kollektív szerződés születik a tárgyban. Ez pedig jelentősen korlátozza az életkor szerinti diszkrimináció elleni fellépés és a rugalmas foglalkoztatás területein a szociális partnerek szerepét a szociális integrációban. A tanulmány egyrészt bemutatja, hogy milyen alapjogi ütközések merülnek fel az életkor szerinti diszkrimináció kapcsán és ezeket hogyan igyekezett feloldani az Európai Unió Bírósága (EUB). Másrészt az esetjogon keresztül elemzi, hogy az EUB milyen eltérő mércét állít a szociális jogok korlátozhatóságát illetően attól függően, hogy milyen, az Európai Unió Alapjogi Chartájában¹⁰ foglalt alapjoggal kapcsolatos a vizsgált jogkérdés. A tanulmány számba veszi az életkor szerinti diszkrimináció tilalma (21. cikk) mellett a lelkiismeret- és a vallásszabadság (10. cikk) és a munka- és pihenőidő (31. cikk) értelmezésével kapcsolatos esetjogot. A cikk arra a következtetésre jut, hogy annak ellenére, hogy a Keretirányelv és az Aktív Idősödés Keretmegállapodása nagyfokú rugalmasságot biztosít a szociális partnereknek, hogy az aktív idősorral és a generációk közötti együttműködéssel kapcsolatban kollektív szerződéseket kössenek, azáltal, hogy az EUB megállapította az Alapjogi Charta 21. cikkének horizontális közvetlen hatályát, ez a rugalmasság elveszíti a gyakorlati jelentőségét, ezáltal pedig zárójelbe teszi a szociális partnereknek a szociális integrációban játszott szerepét.¹¹ Mivel hipotézis a szociális partnerek szabályozó sze-

⁷ A szociális partnerek (az ETUC, a BusinessEurope, a CEEP és az SMEunited - korábbi nevén UEAPME) és társszervezeteik (EUROCADRES/CEC) 2016 februárjában tartották a „fact finding” tanácskozásukat, majd 2016 márciusa és decembere között folytatták a tárgyalásokat.

⁸ „European Social Partners’ Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-generational Approach” 2017. március 8.

⁹ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról HL L 303, 2.12.2000, 16–22.

¹⁰ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, HL C 202., 2016.6.7. 389–405.

¹¹ European Commission, Commission Staff Working Document Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European

repére koncentrálni, ezért a jelen tanulmány elsősorban a versenyszféra területével foglalkozik, mivel a szociális partnereknek itt tágabb lehetőségei vannak a munkafeltételek alakítására.

Az Aktív Idősödés Keretmegállapodást a szociális partnereknek már implementálniuk kellett volna, ez a legtöbb tagállamban – így Magyarországon is – inkább sikertelen volt. A tanulmány aktualitását többek között az adja, hogy az implementációval kapcsolatos problémák, illetve jó gyakorlatok felmérésével kapcsolatos regionális kutatás 2021-ben zárult.¹²

2. AZ ÉLETKOR SZERINTI DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAJOGBAN

Annak ellenére, hogy a tiltott megkülönböztetési alapok tekintetében nincsen olyan szabály, amely hierarchiát állítana fel a védett tulajdonságok között,¹³ az életkor szerinti diszkriminációval kapcsolatban olyan széles, foglalkoztatáspolitikai szempontokat is figyelembe vevő kimentési körrel találkozhatunk, amely alapvetően más minőségűvé teszi ezt a védelmet.¹⁴ Ez a különbségtétel abból adódik, hogy a védelem alapja, hogy az idősebb munkavállalókat, akik saját keresetükből élnek, adót és járulékot fizetnek, azaz nem terhelik a nyugdíjasszát, minél tovább az aktív munkaerőpiacon maradhassanak.¹⁵

Ugyancsak megkülönböztető sajátosság, hogy az európai jog nem részletezi,¹⁶ hogy az idős vagy a fiatal korcsoportba tartozók részesülnek-e védelemben. Így a

Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights, SWD(2017) 201 final, Brussels, 26 April 2017.

¹² Az AGE GAP (6. lj.) projekt célja volt, hogy hét országban, Magyarországon, Romániában, Szlovákiában, Szlovéniában, Horvátországban, Montenegróban és Észak-Macedóniában felmérje, hogy a vállalatok, illetve a szociális partnerek hogyan kezelik a különböző generációk munkahelyi együttműködésének kérdését.

¹³ Dagmar SCHIEK: „Organising EU Equality Law around the Nodes of ‘Race’, Gender and Disability.” in Dagmar SCHIEK – Anna LAWSON (szerk.): *EU Non-Discrimination Law and Intersectionality: Organising the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*. (Farnham: Ashgate, 2011) 26., <https://doi.org/10.4324/9781315581040-9>; Ann NUMHAUSER-HENNING: „The EU ban on age-discrimination and older workers – Potentials and pitfalls” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013/29(4), 391–414.

¹⁴ Ennek kritikáját lásd: Sandra FREDMAN – Sarah SPENCER: „Introduction” in Sandra FREDMAN – Sarah SPENCER (szerk.): *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Perspectives* (Oxford: Hart 2003) 16–22., <https://doi.org/10.5040/9781472562791.ch-006>; Bob HEPPLE: „Age Discrimination in Employment: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC” Sandra FREDMAN – Sarah SPENCER (szerk.): *Age as an Equality Issue, Legal and Policy Perspectives* (Oxford: Hart 2003) 78–82.; Lisa WADDINGTON – Mark BELL: „Reflecting on Inequalities in European Equality Law” *European Law Review* 2003/28. 349–369; Colm O’CINNEIDE: „The Growing Importance of Age Equality, The Equal Rights Review” 2013/11. 99–110, Colm O’CINNEIDE: „Age Discrimination and the European Court of Justice: EU Equality Law Comes of Age” (ERA Publishing, 2009).

¹⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: „Aktívan, hasznosan... és egyenlő méltósággal?” in HORVÁTH István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* (Budapest: Eötvös 2015) 281–292, 283.

¹⁶ Ellentétben az amerikai Age Discrimination Act-tel, amely az idősebb (40 év feletti) munkavállalók védelmét biztosítja a fiatalokkal szemben. (Feltehetően azért is, mert az amerikai társadalom-

hagyományos, „domináns csoport kontra alárendelt csoport”¹⁷ szerinti megkülönböztetés nem alkalmazható. Az életkor szerinti diszkrimináció így „egyirányú”¹⁸ lesz, mindkét csoportot, azaz a fiatalokat és az időseket is védi. Ez azt eredményezi ugyanakkor, hogy egy mindkét irányban nyitott szabályozásban nem tudunk megfelelő összehasonlítható helyzetben lévő csoportot találni, akiknek tagjaival szemben a diszkrimináció következtében a hátrány megvalósul. Kollonay Csilla ezt az ellentmondást úgy oldja fel, hogy közös komparátor csoportot hoz létre, a „mainstream munkavállalókat”, amelybe a munkaképes korú, többéves tapasztalattal rendelkező, de a nyugdíjkorral feltételezetten együtt járó testi-szellemi hanyatlástól még messze lévő munkavállalók tartoznak.¹⁹

Bár ahogy látható, az életkor szerinti diszkrimináció minden munkavállalóval szemben felmerülhet, aki nem tartozik ebbe a 'mainstream' korcsoportba, ez a tanulmány elsősorban az idősekkel szemben felmerülő diszkriminációval kapcsolatos kérdésekre fókuszál.

A kor szerinti diszkrimináció kérdése egy összetett, számos uniós alapjogi problémát felvető kérdés, amely időnként az Európai Unió Bíróságát (EUB) is nehéz döntési helyzet elé állítja. Ezért felmerül, hogy az Aktív Idősödés Keretmegállapodás kollektív szerződéseken keresztül történő átültetése olyan terhet ró a nemzeti szociális partnerekre, amely komoly akadályát jelentheti nemcsak a megállapodás hatékony implementációnak, hanem a Szociális Jogok Európai Pillére (*European Pillar of Social Rights*, EPSR) égisze alatt megvalósuló integrációnak is.²⁰

3. AZ ÉLETKOR SZERINTI DISZKRIMINÁCIÓ KÉRDÉSE AZ UNIÓS JOGBAN

Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ)²¹ 3. cikke értelmében az EU célja egy kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapuló Európa megteremtése, amely (többek között) a nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítására törekszik. Az Európai Unió Alapjogi Chartája²² azokat a közös alkotmá-

biztosítás nem elsősorban közösségi alapokon finanszírozott, a nyugdíjat elsősorban magánmegtakarítások adják. Lásd részletesen. Mary E. O'CONNELL: „On the Fringe: Rethinking the Link Between Wages and Benefits” *Tulane Law Review* 1993/64. 1444–1529.; Susan BISOM-RAPP – Andrew D. FRAZER – Malcolm SARGEANT: „Decent work, older workers and vulnerability in the economic recession: a comparative study of Australia, the United Kingdom, and the United States” *OUW Law Papers* 2011. 43–121.

¹⁷ KOLLONAY (15. lj.) 285.

¹⁸ KOLLONAY (15. lj.) 286.

¹⁹ KOLLONAY (15. lj.) 288.

²⁰ A Pillér 10. cikkének második fordulata szerint a munkavállalóknak joguk van olyan munkakörnyezethez, amely megfelel szakmai szükségleteiknek, és amely lehetővé teszi, hogy huzamos ideig jelen legyenek a munkaerőpiacon.

²¹ Az Európai Unióról szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, HL C 326, 26.10.2012, 13–390.

²² Az Európai Unió Alapjogi Chartája HL C 326, 26.10.2012, 391–407.

nyos alapokon nyugvó jogokat és elveket tartalmazza, amelyek alapvető fontosságúak a kor szerinti diszkriminációval szembeni küzdelemben, legyen szó bármilyen korcsoportról. Ezek a szempontok az EU szociálpolitikai stratégiájában is megjelennek, így például foglalkozik a kérdéssel az EU2020 stratégia²³ és az ennek részévé vált európai foglalkoztatási stratégia²⁴, és kiemelt szerepe volt a szociális beruházási csomagban²⁵ is. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ)²⁶ pedig lehetővé teszi, hogy az EU a fiatalok védelméhez szükséges eszközökről és szakpolitikai intézkedésekről határozzon.

Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmával elsőként a 2000/78/EK irányelv (a továbbiakban: Keretirányelv) foglalkozott.²⁷ Az irányelv elsődleges célja ebben a tekintetben, hogy óvja az emberi méltóságot az életkoron alapuló sztereotípiákon alapuló megkülönböztetéstől. A foglalkoztatás- és szociálpolitika területén ugyanakkor számos olyan intézkedéssel találkozhatunk, amelyek az életkoron alapuló különbségtételen nyugszanak; ilyen például ha egy foglalkozást minimális életkorhoz kötnék, az életkorhoz köthető juttatások alkalmazása, vagy a munkabér korcsoport szerinti emelkedése. Az életkor szerinti megkülönböztetésre tehát sokkal enyhébb feltételrendszer vonatkozik, mint más védett tulajdonság, például a faj vagy nem esetén. Ennek oka pedig a gazdasági racionalitásban keresendő. A Keretirányelv 25. preambulumbekzdése rögzíti, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatáspolitikában meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét, ugyanakkor az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek.²⁸ A Keretirányelv 6. cikk tartalmazza az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásával kapcsolatos rendelkezéseket, amely alapján a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfele-

²³ Európai Bizottság: Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája, Brüsszel, 2010.3.3. COM(2010) 2020 végleges.

²⁴ Az európai foglalkoztatási stratégia története 1997-re nyúlik vissza, ekkor az EU tagállamai megállapodtak a közös foglalkoztatáspolitikai célkitűzések és célértékek kidolgozásában. A stratégia legfőbb célja a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése az Unióban. Az európai foglalkoztatási stratégia ma már az Európa 2020 növekedési stratégia része, és megvalósítása az európai szemeszteren keresztül történik.

²⁵ Európai Bizottság: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and – Social Committee and the Committee of the Regions: Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014–2020.

²⁶ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, HL C 326, 26.10.2012, 47–390.

²⁷ Keretirányelv (9. lj.).

²⁸ Lásd erről részletesen: PETROVICS Zoltán: „A hátrányos megkülönböztetés és az igazolt egyenlőtlen bánásmód határvonalai az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában, különös tekintettel az életkor alapján történő megkülönböztetésre” *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2016/9. 48–87. és Kiss György: „A Domnica Petersen ügy tanúságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel” *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2010/1.

lők és szükségesek. A törvényes célok közé tartoznak a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzések is.²⁹

Az Európai Szociális Partnerek által megkötött autonóm Keretmegállapodás és az ennek égisze alatt megkötött kollektív szerződések is a Keretirányelv és a kapcsolódó esetjog keretében értelmezhetők. Azaz a szociális partnereknek tárgyalásaik során figyelemmel kell lenniük arra, hogy a munkahelyen megvalósítani kívánt szabályozás illeszkedjen az EU antidiszkriminációs szabályanyagához.

Az EUB esetjoga megerősítette, hogy tagállami szinten a szociális partnereknek tág mérlegelési lehetőségeik vannak nemcsak az általuk megvalósítani kívánt foglalkoztatás- vagy szociálpolitikai cél meghatározásában, hanem abban is, hogy ezt a célt milyen eszközökkel kívánják elérni. Sőt, a szociális partnereknek nem csupán arra van módjuk, hogy a már meghatározott állami foglalkoztatáspolitikai célok közül válasszanak, hanem kollektív szerződésben rendezhetnek olyan kérdéseket is, amelyek speciálisan egy meghatározott munkaerőpiaci terület vagy foglalkozási csoport számára lényegesek. Ennek segítségével a kollektív szerződések rendkívül rugalmasak lehetnek, és akár olyan szabályt is rögzíthetnek, mint a munkaviszony automatikus megszűnése bizonyos életkor elérése esetén. Ez a megengedőbb hozzáállás az EUB részéről nem következik a korábbi antidiszkriminációs ítélkezési gyakorlatból, amikor az EUB a kollektív szerződésekkel kapcsolatban is lényegesen szigorúbb elvárásokat fogalmazott meg.³⁰ Az életkor szerinti megkülönböztetés esetén azonban úgy tűnik, hogy a szociális partnerek egyezsége egyfajta legitimációs szerepet is betölt, ha azok teljesítik a Keretirányelv 6. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott követelményeket.³¹

4. AZ AKTÍV IDŐSÖDÉS KERETMEGÁLLAPODÁS SZABÁLYOZÁSI SZEREPE

A szociális partnereknek a szociálpolitikára vonatkozó jogszabályok megalkotásban betöltött szerepéről az EUMSZ 152., 154. és 155. cikkei rendelkeznek. Az EUMSZ lehetővé teszi azt is, hogy az európai szintű szociális partnerek ún. autonóm párbeszédet folytassanak egymással, azaz az Európai Bizottságtól függetlenül, saját közös kezdeményezésükre kezdeményezzenek és folytassanak tárgyalásokat. A tárgyalások, ha sikeresen lezajlottak, befejeződhetnek keretmegállapodással, viszont ellenében a kötelező párbeszéd során született megállapodásokkal, az autonóm párbeszéd keretében megkötött megállapodások nem hirdethetők ki európai jogként, és önmagában nincsen jogi kötelező erejük, mivel a kollektív szerződést az európai jog nem ismeri el önálló jogforrásként.³² A megállapodás azonban, mivel az az európai

²⁹ Keretirányelv (9. lj.) 6. cikk (1) és (2) bekezdések.

³⁰ 271/08 sz. *Bizottság kontra Német Szövetségi Köztársaság* ügyben 2010. július 15-én hozott ítélet [EU:C:2010:426] 37. pontja; 45/09 sz. *Rosenbladt* ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EU:C:2010:601] 68–69. pontjai.

³¹ 45/09 sz. ügy (30. lj.) 52. pontja.

³² Az Amszterdami Szerződés hatálybalépését követően a szociálpolitikáról szóló megállapodás rendelkezései bekerültek az Európai Közösséget létrehozó szerződés 136–139. cikkébe. Ennek megfelelően a szociális partnerek közösen kérhetik, hogy a közösségi szinten kötött megállapodásokat

jog által szabályozott és elismert eljárásban születik, része lesz az *acquis communautaire*-nek, és így kötelezi az azt megkötő szociális partnereket, hogy azt saját eszközeikkel, például kollektív szerződéssel hajtsák végre.

A 2017 márciusában megkötött Aktív Idősödés Keretmegállapodásban az aláíró felek vállalták, hogy közösen, kétoldalú együttműködés keretében olyan további megoldásokat dolgoznak ki, amelyek segítik tagállami szinten a munkaerőpiacról kiszoruló, tartósan távol lévő személyek foglalkoztatását. Az Aktív Idősödés Keretmegállapodás egy cselekvésorientált keretet hoz létre, amelynek célja, hogy a munkáltatók, a munkavállalók és a képviselők együttműködjenek abban, hogy az idősebb munkavállalók egészséges és aktív tagjai maradjanak a munkaerőpiacnak a nyugdíjba vonulásukig, míg a fiatal munkavállalókat abban segítik, hogy leküzdjék a generációk közötti feszültséget.³³ Az Aktív Idősödés Keretmegállapodás megfelelő cselekvési keretet biztosít ahhoz is, hogy a munkáltatók és a munkavállalók még tovább fejlesszék az ilyen irányú munkaerő-piaci ismereteiket. A dokumentum elsősorban már meglévő uniós szakpolitikák eredményeire (különösen a diszkrimináció tilalmáról szólókra) épít, és arra törekszik, hogy a szabályozásnál minél szélesebb körben figyelembe vegye a tagállamok kulturális, demográfiai és munkaerőpiaci diverzitását.³⁴ Azaz a befogadó munkaerőpiac létrehozása alapvetően a jogszabályi környezet által meghatározott kereteken belül tud csak megvalósulni.

Az EUMSZ 155. cikke előírja, hogy az uniós szinten megkötött autonóm keretmegállapodásokat a szociális partnerek és a tagállamok sajátos eljárásainak és gyakorlatának megfelelően kell végrehajtani. Ez egyben azt is jelenti, hogy a nemzeti jogba történő átültetés sokféle módon (és változó sikerrel) történhet. A végrehajtás eszköze – a nemzeti szintű szociális partnerek érdekérvényesítő erejétől függően – lehet jogszabály, a szociális partnerek megállapodása vagy (ágazati, ágazatközi vagy munkahelyi szintű) kollektív szerződés, illetve ezeket kísérhetik további, a tájékoztatást növelő eszközök (kampány, brosúra, konferencia, etikai kódex, iránymutatás, ajánlás), ideértve a keretmegállapodások nemzeti nyelvre történő lefordítását mint a legalapvetőbb disszeminációs eszközt is. Látható, hogy ezek az eszközök igencsak erőforrás-igényesek, ezért az átültetés sikere azon is múlik, hogy a nemzeti szociális partnerek milyen kapcsolati tőkével, humánerőforrás-kapacitással és anyagi lehetőségekkel rendelkeznek. Ebben a tanulmányban tartalmi megfontolások miatt csak a kollektív szerződéssel történő átültetéssel kapcsolatban felmerülő kérdéseket elemzem.

Az Aktív Idősödés Keretmegállapodás definíciója meglehetősen széles ecsetvonásokkal festi fel az aktív idősödés és a generációk közötti együttműködés tartalmát. Az aktív idősödés a munkavállalók lehetőségeinek optimalizását jelenti, függetlenül attól, hogy milyen életkorúak, annak érdekében, hogy minőségi, termelékeny és egészséges körülmények között tudjanak dolgozni a nyugdíjkor eléréséig, ennek pedig a munkáltatók és a munkavállalók kölcsönös elköteleződésén és motivációján

a Bizottság javaslatára tanácsi határozat útján hajtsák végre. A Lisszaboni Szerződés az EUMSZ 152. cikkének beiktatásával tovább erősítette a szociális párbeszéd jelentőségét.

³³ Keretmegállapodás, Célok.

³⁴ Keretmegállapodás, Bevezetés.

kell alapulnia. A generációk között együttműködés azt a közös erőfeszítést takarja, amelynek keretében a munkahelyen az eltérő korosztályba tartozók erősségeire alapozva egy megértésen, együttműködésen és szolidaritáson alapuló közösséget formálnak.³⁵

Az egyes intézkedéstípusoknál a szabályozási eszközöket példálózóan sorolja fel az Aktív Idősödés Keretmegállapodás, mint például a munkaszervezés kapcsán az idősebb és fiatalabb munkavállalók bátorítása arra, hogy felkészüljenek és alkalmazkodjanak a munkahelyi változásokhoz, munkafeltételek átalakítása, különösen tekintettel a munkaidőre, a munkavállalók közötti feladatok átszervezése, vezetők felkészítése az életkorral kapcsolatos kihívások kezelésére, az életkorral kapcsolatos sztereotípiák ellen küzdelem erősítése, például vegyes korcsoportú munkahelyi kollektívák kialakításával, az idősebb munkavállalók feladatainak átalakítása annak érdekében, hogy felkészüljenek arra, hogy karrierjük hamarosan véget ér.

Az implementáció alacsony sikerrátájából azonban úgy tűnik, hogy a szociális partnerek mégsem tudtak egymással eredményes tárgyalásokat folytatni. A kollektív szerződések, ahogyan az fentebb már kifejtettem – az életkor szerinti diszkrimináció területén egyfajta legitimációs szerepet is játszanak, és emiatt az EUB az állami szabályozáshoz képest sokkal tágabb mérlegelési joggal ruházta fel a szociális partnereket a szakpolitikák kidolgozása terén.³⁶ Természetesen ez nem jelent korlátlan szabadságot, és a diszkrimináció általános tilalmából eredő követelményeket a szociális partnereken is számon kéri az EUB. Viszont az Aktív Idősödés Keretirányelvől levezethető arányossági követelmény és az Alapjogi Charta horizontális hatályának kérdései sok esetben olyan jogértelmezési nehézséget jelentenek, amelyek egy munkahelyi szintű tárgyaláson a megállapodás megkötésének gyakorlati akadályát képezhetik. Mint ahogyan az alábbi táblázatból is kiderül, nagyon kevés országban vállalkoztak a munkavállalói és munkáltatói érdekképviseleti szervezetek arra, hogy kollektív szerződést kössenek az aktív idősödéssel kapcsolatban. Bár más területeken, így például a munkahelyi erőszak és zaklatás vagy a munkahelyi stressz kérdésköre esetén sem születtek tömegesen megállapodások, ennél lényegesen nagyobb aktivitást láthattunk a tagállamokban.³⁷

Az Aktív Idősödés Keretmegállapodás átültetésének határidejét 2020 márciusában határozták meg az Európai Szociális Partnerek. Az implementációs jelentés³⁸ alapján négy kategóriába soroltam az országokat az alapján, hogy milyen módon igyekeztek a tagállami szociális partnerek átültetni a Keretmegállapodás rendelkezéseit a nemzeti jogukba. Jogszábállyal történt az átültetés, ha a Keretmegállapodás tárgyi hatálya alá tartozó általános hatályú norma született; kollektív szerződésnek

³⁵ Keretmegállapodás, Definíciók.

³⁶ Natalie VIDEBAK MUNKHOLM – Christian HØJER SCHJØLER: „The principle of equality as a transnational principle” in Bettina LEMANN KRISTIANSEN et al. (szerk.) *Transnationalisation and Legal Actors* (London: Routledge, 2019) <https://doi.org/10.4324/9780429437151-13>.

³⁷ HUNGLER Sára: „Szociális integráció az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások révén” *Magyar Jog* 2020/12. 718–724.

³⁸ Implementation of the ETUC/BusinessEurope/SMEunited/CEEP, Framework agreement on Active Ageing and an Inter-generational approach. Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities 2020.

tekintettem a szociális partnerek nemzeti, ágazatközi, ágazati és munkahelyi szintű megállapodásait; egyéb eszköznek számítottam mindazokat az eszközöket, amelyek az Aktív Idősödés Keretmegállapodásról való tájékoztatást szolgálták; sikertelen volt az átültetés, ha ezek közül egyik eszköz sem jelent meg.

1. táblázat: Tagállami implementációs eredmények, saját kompiláció

<i>Jogszabály</i>	<i>Kollektív szerződés</i>	<i>Egyéb eszköz</i>	<i>Sikertelen implementáció</i>
Csehország, Litvánia	Belgium, Bulgária*, Németország, Svédország*	Ausztria, Ciprus, Dánia, Észtország, Finnország, Lettország, Lengyelország, Luxembourg, Portugália, Románia, Spanyolország	Horvátország, Franciaország, Görögország, Magyarország, Írország, Olaszország, Málta, Hollandia, Szlovákia, Szlovénia, Egyesült Királyság

Forrás: Implementation of the Framework agreement on Active Ageing and an Inter-generational approach. Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities 2020.

* A tárgyalások megkezdődtek, de a jelentés elkészítésekor nem zárultak le.

Látható, hogy kollektív tárgyalások négy országban folytak, ezek közül kettőben (Belgium és Németország) született megállapodás is az aktív idősorral kapcsolatban. Az implementáció (rész)sikere vagy sikertelensége nem magyarázható klaszterelméletekkel és a kollektív munkajog hagyományos kategóriaalkotásaival, például az egyes tagállamoknak a szociális párbeszéd különböző modelljeihez való tartozásával.³⁹ Láthatjuk, hogy a kollektív szerződést nem kötők kategóriájába vegyesen tartoznak országok a déli, közép-keleti és az északi modellt követő országok, vagy éppen az implementáció terén sikeres országok halmazában is vegyesen találhatók országok.⁴⁰ Éppen ezért felmerül, hogy az implementációnak egyéb akadályai voltak. Mivel az aktív idősödés kapcsán születő kollektív megállapodás egy olyan terület lehet, amely nemcsak a munkavállalók, hanem a munkáltatók számára is igen

³⁹ A politikai gazdaságtanban használt klaszterelméletek igen sokfélék, a besorolásnál Farkas Beáta kategóriáit használtam, mivel az elméletalkotók közül (például Andreas Nölke – Arjan Vliegthart: „Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe” *World Politics* 2009/61. 670–702., <https://doi.org/10.1017/s0043887109990098>; Dorothee Bohle – Béla Greskovits: *Capitalist Diversity on Europe's Periphery* (Ithaca: Cornell University Press, 2012) ő foglalkozik a legrészletesebben a munkaügyi kapcsolatok sajátosságai a csoportalkotás során. Farkas különbséget tesz az északi, közép-nyugati, déli, nyugati és közép-keleti országok között a munkaügyi kapcsolatok rendszere, a hatalmi egyensúly, az alkuk szintje és stílusuk szerint. Besorolása szerint az északi modellben (például Dánia, Finnország) integráló, ágazati kollektív tárgyalások a jellemző; a közép-keletit (például Lettország, Magyarország) alkalmazkodó, vállalati szintű alkuk, a déli modellt (például Franciaország, Görögország) változó szintű, konfliktusorientált párbeszéd jellemzi. Lásd: Farkas Beáta: *Piacgazdaságok az Európai Unióban* [Digitális kiadás.] (Budapest: Akadémiai Kiadó, 2017) <https://doi.org/10.1556/9789634540304>.

⁴⁰ A kollektív tárgyalások jellemzőiről lásd például Allan Bogg – Tonia Novitz: „Investigating Voice at Work” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2012/3. 323–354; Szilvia Borbély – László Neumann: „Similarities and diversity in the development of wages and collective bargaining in central and eastern European countries – a comparison of Hungary, Slovakia and the Czech Republic” in Guy Van Gyes – Thorsten Schulten (szerk.): *Wage bargaining under the new European Economic Governance Alternative strategies for inclusive growth* (Brussels: ETIU 2015).

lényeges (anyagi) hasznot hozhat (mint például a munkajogviszony automatikus megszűnése, a pályakezdekők munkabérének alacsonyan tartása), arra a következtetésre juthatunk, hogy az átültetés sikertelensége mögött nem csupán a hagyományosnak tekinthető érdekkonfliktusok állnak.⁴¹ Természetesen nem lehet figyelmen kívül hagyni azokat a tényezőket sem, amelyek általában a sikeres szociális párbeszéd útjában állnak. Azokban az országokban, ahol egyébként is gyenge lábakon áll a szociális párbeszéd, a tárgyalópartnerek nem felkészültek, vagy a nemzeti szabályok nem ösztönzik a feleket a megállapodásra, ott további nehézségek is felmerülhetnek az implementációval kapcsolatban.⁴² A tanulmány következő része számba veszi azokat a kimentési lehetőségeket, amelyet az Aktív Idősödés Keretirányelv 6. cikke és ahhoz kapcsolódó bírói gyakorlat biztosít a szociális partnereknek.

4. KIMENTÉSI LEHETŐSÉGEK AZ ÉLETKOR SZERINTI DISZKRIMINÁCIÓ TERÜLETÉN

Az antidiszkriminációs jog alapját az emberi méltóság alkotja. Ennek alapján a sztereotípiákon alapuló kategorizálás helyett a döntések kialakításakor az egyéneket egyénileg, saját jellemzőik alapján kell megítélni. Ezek alapján az életkor szerinti megkülönböztetés tiltott, ha az életkor társadalmi konstrukción alapuló hamis sztereotípiához vezetne.⁴³ A munka világában számtalan sztereotípiával találkozhatunk, mint például, hogy az idősebb munkavállalók rugalmatlanok, szükségképpen maradiak, és kevésbé termelékenyek. Ezek a sztereotípiák megakadályozhatják, hogy egy bizonyos kor után az emberek kihívásokkal teli munkát vállaljanak. Ugyanakkor a fiatalokkal kapcsolatban is sokféle sztereotípia él.⁴⁴ Ha az antidiszkriminációs logika mentén tiltanánk az életkor szerinti megkülönböztetést, akkor a kimentés csak nagyon szűk mezsgyén lenne elképzelhető, ez pedig kizárná, hogy a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitika területén alkalmazzák ezt a különbségtételt.

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos nemzeti intézkedéseknek, ezen belül is a szociális partnerek által elfogadott megállapodásoknak

⁴¹ Például a munkahelyi stressz kezelése sokkal inkább olyan terület, ahol a munkáltatók elsődlegesen a megnövekedett költségekkel számolhatnak, és csak igen közvetett módon érzékelhetik a megállapodásból származó előnyöket.

⁴² Lásd bővebben HUNGLER Sára: „A munkáltatói kártérítési felelősség mint a szociális integráció akadálya. Az autonóm szociális párbeszéd útján született keretmegállapodások átültetési nehézségei a magyar munkajogba” *Gazdaság és Jog* 2020/3. 5–11.

⁴³ Dagmar SCHIEK: „Age Discrimination before the ECJ – Conceptual and Theoretic Issues” *Common Market Law Review* 2011/48. 777–799.

⁴⁴ Az ún. „reversed ageism”-nek jelentős irodalma van, például: Michelle RAYMER et al.: „An examination of generational stereotypes as a path towards reverse ageism” *The Psychologist-Manager Journal* 2017/20(3), 148–175., <https://doi.org/10.1037/mgr0000057>; John P MERIAC et al.: „Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts” *Journal of Business and Psychology* 2010/25. 315–324., <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9164-7>; Ed SNAPE – Tom REDMAN: „Too old or too young? The impact of perceived age discrimination” *Human Resource Management Journal* 2003/13. 78–89., <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>.

a Keretirányelvvel történő összeegyeztethetőségéről az EUB az egyik legmeghatározóbb döntését a *Palacios de la Villa ügyben* hozta.⁴⁵ Az alapügy tárgyát az a spanyol jogszabály képezte, amely lehetővé tette, hogy a szociális partnerek kollektív szerződéseiben szabályozzanak olyan kényszernyugdíjazásra vonatkozó kikötéseket, amelyek a kényszernyugdíjazás előfeltételül csupán azt írják elő, hogy a munkavállaló elérje a nemzeti szabályozás által hatvanöt évben megállapított nyugdíjkorhatárt, és teljesítse a járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultságra vonatkozó társadalombiztosítási jogi feltételeket. Az EUB kifejtette, hogy a tagállamok, valamint a nemzeti szintű szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak a szociális és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is.⁴⁶ A tagállamok feladata, hogy megtalálják a helyes egyensúlyt a különböző fennálló érdekek között. Ezek a nemzeti intézkedések ugyanakkor nem haladhatják meg azt, ami megfelelő és szükséges az érintett tagállam célkitűzéseinek eléréséhez. Az EUB úgy érvelt, hogy ez az intézkedés megfelelő és szükséges lehet a nemzeti foglalkoztatáspolitikai keretein belül hivatkozott jogszerű cél eléréséhez, amely a teljes foglalkoztatottságnak a munkaerőpiachoz való hozzáférés elősegítése révén történő előmozdítása. Ezt az eszközt nem lehet úgy tekinteni, hogy túlzott mértékben sértené a nyugdíjkorhatár elérése folytán kényszernyugdíjazott munkavállalók jogos elvárásait, mivel a vonatkozó szabályozás nem csupán egy meghatározott életkoron alapul, hanem szem előtt tartja azt a körülményt is, hogy az érdekelt szakmai pályafutásuk befejeztével az alapügyben felmerült nemzeti nyugdíjrendszerben előírthoz hasonló, ésszerűnek tekinthető mértékű öregségi nyugdíj biztosítása révén pénzügyi ellentételezésben részesüljenek. Végül az EUB rögzítette, hogy a szociális partnereknek lehetőségük van arra, hogy kollektív szerződések útján – tehát nem elhanyagolható rugalmassággal – élhessenek a kényszernyugdíjazás mechanizmusának alkalmazásával, ezáltal nem csupán az érintett munkaerőpiac átfogó helyzete, de a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vehetők.

A Keretirányelv 6. cikke alapján a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételek meghatározását, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók szakmai beilleszkedésének elősegítését vagy védelmük

⁴⁵ 411/05. sz. Félix Palacios de la Villa és a Cortefiel Servicios SA ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EU:C:2007:604].

⁴⁶ 45/09. sz. Gisela Rosenbladt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EU:C:2010:601]; 447/09 sz. Reinhard Prigg kontra Deutsche Lufthansa AG ügyben 2011. szeptember 13-án hozott ítélet [EU:C:2011:573]; 297/10. és 298/10. sz. Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt, valamint Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai] egyesített ügyekben 2011. szeptember 8-án hozott ítélet [EU:C:2011:560].

biztosítása céljából tett intézkedéseket; a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését; illetve a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, észszerű időszakon alapul.⁴⁷

Az EUB esetjoga alapján objektív okról akkor beszélhetünk, ha az eltérő bánásmód igazolása olyan konkrét és pontosan meghatározható körülményeken alapul, amelyek meghatározzák az adott foglalkoztatás feltételeit, és olyan objektív és átlátható feltételeken alapul, amelyek alapján megállapítható, hogy az eltérő bánásmód alkalmazása valós igényeknek felel meg, alkalmas a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges.⁴⁸ Ezek a körülmények kapcsolódhatnak különösen az elvégzendő feladatok speciális természetéhez vagy az elérendő foglalkoztatáspolitikai célhoz.⁴⁹

Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolható, ha egy valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek tekinthető, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.⁵⁰ Ebből következően az eltérő bánásmód nem az életkoron alapul, hanem az ehhez kapcsolódó olyan jellemzőn, amely valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül.⁵¹ A *valódi és döntő* kritérium ugyanakkor megszorítóan értelmezendő, mivel egy egyéni jognak az irányelvben történő korlátozását jelenti. Csak az a kimentés fogadható el, amely igazolja, hogy egy meghatározott foglalkozás a sajátos jellemzői miatt egy bizonyos életkor felett nem végezhető biztonságosan vagy hatékonyan.⁵² Ilyen esetekben igazolható akár a kollektív szerződés (vagy jogszabály) olyan rendelkezése is, amely a jogviszony automatikus vagy kötelező megszüntetését írja elő bizonyos életkor betöltése esetén.⁵³

⁴⁷ 417/13. sz. ÖBB Personenverkehr AG kontra Gotthard Starjakob ügyben 2015. január 28-án hozott ítélet [EU:C:2015:38].

⁴⁸ Monika SCHLACHTER: „Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2011/ 27(3). 287–299.

⁴⁹ 307/05. sz. Yolanda Del Cerro Alonso kontra Osakidetza-Servicio Vasco de Salud ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EU:C:2007:509]; 72/18. sz. Daniel Ustariz Aróstegui kontra Departamento de Educación del Gobierno de Navarra ügyben 2019. június 20-án hozott ítélet [EU:C:2019:516].

⁵⁰ Keretirányelv (9. lj.) 4. cikk (1).

⁵¹ 229/08. sz. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EU:C:2010:3].

⁵² Főtanácsnoki indítvány a 447/09. sz. ügyben (46. lj.).

⁵³ Fontos megjegyezni, hogy a kényszernyugdíjazás megítélése más szempontok szerint értékelendő a bírák esetében. Ennek kérdését a magyar Alkotmánybíróság, az EUB és az Emberei Jogok Európai Bírósága (EJEB) is vizsgálta a bírák nyugdíjkorhatárának leszállítása (2011. évi CLXII. törvény 90. § ha) pontja miatti kötelező jogviszony-megszüntetések kapcsán. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a szabályozás formai és tartalmi szempontból is sérti a bírói függetlenségből fakadó alkotmányos követelményeket. A döntés formai szempontból a sarkalatos törvények garanciális jelentőségét emelte ki. Tartalmi szempontból megállapította, hogy ugyan a bírák szolgálati viszonyának felső korhatárát az alkotmányozó vagy sarkalatos törvény alkotója viszonylag szabadon állapíthatja meg és az Alaptörvényből konkrét életkor nem vezethető le, azonban a felső korhatár csökkentésével járó új korhatárt csak fokozatosan, kellő átmeneti idő alatt, a bírák elmozdíthatatlansága elvének sérelme nélkül vezethető be, ellenkező esetben sérül a bírói függetlenség lényeges elemét jelentő elmozdíthatatlanság követelménye [33/2012. (VII. 17.) AB határozat]. Az EUB a Bizottság keresetének helyt adva megállapította, hogy a változtatás nem egyeztethető össze az egyenlő bánásmódról szó-

Látható, hogy a Keretirányelv valóban rendkívül rugalmas kereteket biztosít a szociális partnerek számára, amelyet az Aktív Idősödés Keretmegállapodás is igyekszik hangsúlyozni, ezzel is motiválva a szociális partnereket a megállapodásra. Ennek tükrében első ránézésre nehezen érthető, hogy miért nem született az áttöltési időszakban lényegesen több kollektív szerződés – még azokban a tagállamokban sem, ahol egyébként a szociális párbeszéd fejlett és a kollektív szerződések száma és lefedettsége is magas. A tanulmány következő része számba veszi azokat az akadályokat, amelyek a kor szerinti diszkrimináció tilalmával mint alapjogi kérdéssel kapcsolatosak, és amelyeknek álláspontom szerint jelentős a visszatartó erejük a kollektív tárgyalások során.

5. AZ ALAPJOGI

CHARTA ALKALMAZÁSA A MUNKA VILÁGÁBAN

Az Európai Unió Alapjogi Chartáját (Alapjogi Charta) 1999–2000 között fogalmazták meg azzal az eredeti céllal, hogy az uniós szinten alkalmazandó alapjogokat egy különálló dokumentumba foglalják. A Lisszaboni Szerződés 2009. decemberi hatálybalépésével az Alapjogi Charta jogilag kötelezővé vált az egész Európai Unióra nézve,⁵⁴ jogi státusza megegyezik az alapító szerződésekével.⁵⁵ Tekintettel arra, hogy a Charta az elsődleges jogforrások közé tartozik, meghatározó szerepe van a másodlagos jog értelmezésében is. Azaz azok az uniós jogszabályok vagy az uniós jogszabályokat áttöltető nemzeti jogok rendelkezései, amelyek ellentétesek a Chartával, érvénytelenek. Például a *Test-Achats ügyben* az EUB az Alapjogi Charta 21. és 23. cikkeire hivatkozással érvénytelenítette a 2004/113 irányelv⁵⁶ 5. cikkének

lő keretirányelvnek az életkoron alapuló munkahelyi hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezésével (286/12. sz. Európai Bizottság kontra Magyarország ügyben 2012. november 6-án hozott ítélet [ECLI:EU:C:2012:687]). Az EUB hasonló következtetésre jutott a Lengyelországgal szemben folytatott eljárásában is (619/18. sz. Bizottság kontra Lengyelország (A legfelsőbb bíróság függetlensége) ügyben 2019. június 24-én hozott ítélet [EU:C:2019:531]). A bírák kényszernyugdíjazásának kérdését az EJEB is vizsgálta (*Baka v. Hungary* [GC] no. 20261/12. ECHR 2016). Az EJEB megállapította, hogy a magyar állam megsértette Baka jogorvoslathoz fűződő jogát, elnöki megbízatása idő előtti megszüntetését ugyanis az Alaptörvény mondta ki, amellyel szemben semmilyen jogorvoslati lehetőség nem állt rendelkezésre. Ugyancsak megállapította a korábbi főbíró véleménynyilvánításhoz fűződő jogának sérelmét, mivel úgy ítélte meg, hogy Baka elmozdítására valójában azért került sor, mert főbírói minőségében, nyilvánosan szakmai kritikát fogalmazott meg. Az ítélet azt is rögzítette, hogy Baka András elmozdításának nem csupán az ő személyére nézve voltak hátrányos következményei, hanem az általában is kihatott a véleménynyilvánítás szabadságára, és dermedtöleg hatott a bírák szakmai, a bíróságok függetlenségével kapcsolatos kérdésekben való véleménynyilvánítására. Az EUB ítéletéről lásd részletesebben: Uladzislaw BELAVUSAU: „On Age Discrimination and Beating Dead Dogs: Commission v. Hungary Case C-286/12, Commission v. Hungary, Judgement of the Court of Justice” *Common Market Law Review* 2013/50(4). 1145–1160.

⁵⁴ Európai Unió: Európai Tanács, Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2012.10.26) *HL C 326*, 2012.10.26. 391–407.

⁵⁵ Az Európai Unióról szóló szerződés *HL C 326*. (2012.10.26) 47–390.

⁵⁶ Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról, *HL L 373*, 2004.12.21. 37–43.

2. bekezdését, mivel azt ellentétesnek találta a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra irányuló, a Chartában megfogalmazott céllal.⁵⁷

Az Alapjogi Charta elismeri, hogy az alapvető jogok kulcsszerepet játszanak az uniós jogrendben, illetve hogy az Európai Unió rendelkezik bizonyos kötelező erejű jogokkal, amelyek az EU eszméjének lényegi részét képezik, valamint hogy bármely, a közösségi jogot alkalmazó akár uniós, akár tagállami intézkedésnek meg kell felelnie a Chartának. Charta 51. cikkének (1) bekezdésének megfelelően a Charta az uniós intézményekre és a tagállamokra is csak akkor kötelező, ha azok az uniós jogát alkalmazzák. Az EUB értelmezése szerint az uniós jog alkalmazása egyenlő azzal az intézkedéssel, amely az uniós jog hatályán belül esik, tehát a Charta csak azon esetekben alkalmazható, amikor az uniós jog alkalmazható.⁵⁸

Az Európai Unió Tanácsa kiemelte annak fontosságát, hogy az Alapjogi Chartát az alapvető jogokkal kapcsolatos, nemzeti szinten alkalmazandó jogforrások tágabb keretének részeként kell alkalmazni. Hangsúlyozta, hogy „meg kell határozni, hogy a Charta mely egyedi helyzetekben alkalmazandó”.⁵⁹ A nemzeti bíróságok kötelesek a Chartával összhangban értelmezni a nemzeti intézkedéseket, ha azok (az EUB értelmezésének megfelelően) az uniós jog alkalmazási körébe tartoznak.⁶⁰

Az Európai Unió az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. cikkében rögzítettek alapján az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, valamint az emberi jogok tiszteletben tartásának értékein alapul. Az EUSZ 3. cikkének (6) bekezdése rögzíti, hogy az Unió a célkitűzéseit a Szerződésekben ráruházott hatáskörök keretein belül valósítja meg. A diszkrimináció tilalmát illetően nincs ellentmondás vagy összeférhetetlenség az EUMSZ az Alapjogi Charta között, mivel alkalmazási körük és céljuk különböző: az EUMSZ 19. cikk hatáskört ruház át az Unióra a megkülönböztetés egyes formái elleni küzdelem céljából történő jogalkotási aktusok elfogadása érdekében. A jogalkotás kiterjedhet a tagállamok hatóságainak tevékenységére, ideértve a magánszemélyek közötti kapcsolatokat is, az Unió hatáskörébe tartozó valamennyi területen. Ezzel szemben az Alapjogi Charta 21. cikk (1) bekezdése nem ruház át jogalkotási hatáskört diszkriminációellenes jogszabályok elfogadására a tagállamok vagy a magánszemélyek közötti kapcsolatok rendezésére, és a megkülönböztetés tilalmának kimondása sem olyan széles körű. A 21. cikk csupán az Unió intézményei és szervei által – a Szerződések alapján átruházott hatáskörök gyakorlása során – megvalósított, valamint a tagállamok által az uniós jog végrehajtása során megvalósított megkülönböztetés esete-

⁵⁷ 236/09. sz. Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v Conseil des ministres ügyben 2011. március 1-jén hozott ítélet [EU:C:2011:100].

⁵⁸ 617/10. sz. Åklagaren kontra Hans Åkerberg Fransson 2013. február 2-án hozott ítélet [EU:C:2013:280]; 300/11. sz. ZZ kontra Secretary of State for the Home Department ügyben 2013. június 4-én hozott ítélet [EU:C:2013:363] 51. pontja.

⁵⁹ Az Európai Unió Tanácsa (2016): A Tanács következtetései az Alapjogi Charta 2015. évi alkalmazásáról, a 2016. június 9-i 10005/16. sz. tanácsi dokumentum melléklete, 6. bekezdés.

⁶⁰ 426/11. sz. Mark Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd ügyben 2013. július 18-án hozott ítélet [EU:C:2013:521] 30. és 36. pontjai; 169/14. sz. Juan Carlos Sánchez Morcillo és María del Carmen Abril García kontra Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA ügyben 2014. július 17-én hozott ítélet [EU:C:2014:2099] 50. és 51. pontjai.

ire vonatkozik. Az Alapjogi Charta 21. cikke nem változtat sem a 19. cikkben biztosított hatáskörök terjedelmén, sem e cikk értelmezésén.⁶¹

Korábban kevésbé relevánsnak tűnő kérdés volt, hogy a másodlagos jog is szerepet játszhat-e az Alapjogi Charta értelmezésében. Az elmúlt néhány év esetjoga alapján ugyanakkor úgy tűnik, hogy ez a fordított irányú interpretáció is szerepet kaphat az alapjogok tartalmának kikristályosításában.⁶² Természetesen ez a fordított hatás nem minden alapjogot érint, de nem kizárt, hogy a jövőben bővíthet ennek a spektruma.

Az EUB esetjogának elemzése rávilágít arra, hogy ez a fordított irányú hatás-mechanizmus milyen komplex értelmezési problémákat vet fel a munka világában. A következőkben ezeket az alapjogi kérdéseket is felvető eseteket vizsgálom meg.

5.1. ALAPJOGI KÉRDÉSEK AZ ÉLETKOR SZERINTI DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁVAL KAPCSOLATBAN

A diszkriminációval szembeni fellépés sarokpontja, a jogalkotás alapja az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 19. cikke. Ez a szakasz nem önmagában tiltja a hátrányos megkülönböztetést, hanem felhatalmazást ad arra, hogy ilyen tárgyú uniós szabályokat fogadjanak el. A 19. cikk megfogalmazása értéksemleges, azonban az EUB igencsak innovatív módon közelítette meg azokat az irányelveket, amelyeket e cikkre alapozva fogadtak el, hogy ne csak a tagállamokkal szemben, hanem magánfelek között is érvényt szerezzen az egyenlő bánásmód elvének. Ennek érdekében pedig az Alapjogi Chartának a diszkriminációt tiltó 21. cikkét is értelmeznie kellett.

Az életkor szerinti diszkrimináció tilalmával kapcsolatos első eset, a *Mangold ügy* különösen nagy horderejű volt, mivel ebben a döntésében az EUB leszögezte, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jog általános elvének tekintendő.⁶³ Ezt az EUB abból a kissé homályos tételből vezette le, hogy a munkavégzés során alkalmazandó egyenlő bánásmód elve nem csupán (a kifogásolt intézkedés idején még hatályba nem lépett) 2000/78/EK Keretirányelvből, hanem „különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmá-

⁶¹ Manuel KELLERBAUER – Marcus KLAMERT – Jonathan TOMMKIN: „*The EU Treaties and the Charter of Fundamental Rights – A Commentary* (Oxford University Press 2019) 2158., 2164–2167. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198794561.001.0001>; Az Alapjogi Chartához fűződő magyarázatok HL 310, 16/12/2004 o. 0424–0459.

⁶² 414/16. sz. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ügyben 2018. április 17-én hozott ítélet [EU:C:2018:257]; 68/17 IR kontra JQ ügyben 2018. szeptember 11-én hozott ítélet [EU:C:2018:696]; 569/16 és 570/16. sz. Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer és Volker Willmeroth kontra Martina Broßonn egyesített ügyekben 2018. november 6-án hozott ítélet [EU:C:2018:871]; 684/16. sz. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV kontra Tetsuji Shimizu ügyben 2018. november 6-án hozott ítélet [EU:C:2018:874]; 193/17. sz. Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzi ügyben 2019. január 22-én hozott ítélet [EU:C:2019:43].

⁶³ 144/04. sz. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EU:C:2005:709] 74. pontja.

nyos hagyományaiból (is) ered.⁶⁴ Ebből az következik, hogy az EUMSZ 19. cikke alapján elfogadott uniós jogszabály csak egy kifejezési keretet ad az EU által is védett alapjognak. Azáltal, hogy az EUB értékkel ruházta fel a 19. cikk neutrális megfogalmazását, kitöltötte a semleges megfogalmazás által keletkezett értelmezési űrt. Természetesen ez a megállapítás hatalmas port vert az uniós jog értelmezése kapcsán a jogtudományban és a nemzeti bíróságok gyakorlatában is.⁶⁵

Ezt követően a *Kücükdeveci* ítélet egyrészt megerősítette a *Mangoldban* megfogalmazott tételt, másrészt kiterjesztette az értelmezési keretet azáltal, hogy megfogalmazta, „a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság kötelessége biztosítani a 2000/78/EK irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának tiszteletben tartását oly módon, hogy adott esetben eltekint a nemzeti szabályozás bármely, azzal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától”.⁶⁶ Ebből a megfogalmazásból az következik, hogy ha egy alapjogi kérdés megjelenik a másodlagos jogban is, akkor az az irányelv – ellentétben a megszokott értelmezési keretekkel – közvetlen hatással lehet egy magánfelek közötti jogvitára is.⁶⁷ Ezáltal az EUMSZ 19. cikke szerinti diszkrimináció tilalma hasonló szerepet képes betölteni, mint az EUMSZ 45. cikke a munkavállalók szabad mozgása tekintetében.⁶⁸

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának mint alapelvnek az értelmezését végül az *Dansk Industri (DI) ügy* foglalta kertbe. Ebben az EUB kimondta, hogy mivel maga a 2000/78/EK irányelv nem mondja ki az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét, hanem ezt az elvet csu-

⁶⁴ 144/04. sz. ügy (63. lj.) 73. pontja.

⁶⁵ Az Európai Bíróság döntését különösen Németországban érte hangos kritika, amely egy alkotmányjogi panaszt eredményezett a Szövetségi Alkotmánybíróság előtt (2 BvR 2661/06, Honeywell Bremsbelag GmbH.). A kritikusok szerint az EUB túllépte a rendelkezésére álló jogértelmezés kereteit a Mangold ügyben kimondott jogelvekkel. Amennyiben ezt megállapította volna a Szövetségi Alkotmánybíróság, úgy Németországban nem lehetett volna alkalmazni a döntést. A német Alkotmánybíróság előtti eljárásnak egy olyan munkaügyi bírósági ítélet volt a tárgya, amelyben a tagállami bírő a Mangold eset fényében figyelmen kívül hagyta a tagállami jog uniós jogba ütköző rendelkezését és megállapította a munkaszerződések határozott időre vonatkozó kikötéseinek érvénytelenségét. Az alkotmányjogi panasz szerint ez sérti a munkáltató szerződési szabadságát. Az Alkotmánybíróság ugyan kimondta, hogy joga van felülvizsgálni az uniós jogot alkalmazó bírósági döntéseket, de hangsúlyozta, az uniós jog fölötti végső ultra vires alkotmányos kontroll során a tagállami alkotmánybíróságoknak tiszteletben kell tartaniuk az uniós jog szupremáciáját. Az Alkotmánybíróság a konkrét esetben visszautasította a panaszos kérelmét a szerződési szabadsághoz való jog sérelmével kapcsolatban. Lásd részletesen: Hős Nikolett: „Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában” *Magyar Munkajog E-folyóirat* 2014/1., http://hlj.hu/letolt/2014_1/03.pdf.

⁶⁶ 555/07. sz. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG. ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [ECLI:EU:C:2010:21] 51. pontja.

⁶⁷ 555/07. sz. ügy (lj. 66.) 46. pontja; és 152/84. sz. M. H. Marshall kontra Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching) ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723.] 48. pontja, a 91/92. sz. Paola Faccini Dori kontra Recreb Srl. ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994, I-3325.] 20. pontja, valamint 397/01 – 403/01. sz. Pfeifferén hozott ítélet [EU:C:2004:584] 108. pontja.

⁶⁸ Elise Muir: The Horizontal Effects of Charter Rights Given Expression to in EU Legislation, from Mangold to Bauer, *Review of European Administrative Law* 2020/12(2), 185–215. 190., <https://doi.org/10.2139/ssrn.3782600>.

pán a foglalkoztatás és a munkavégzés terén rögzíti, a Keretirányelv által nyújtott védelem hatálya nem terjed túl az ezen elv által nyújtott védelmen.⁶⁹ A Keretirányelv az egyenlő bánásmód elve konkrét alkalmazásának elősegítésére és különösen az említett elvtől való különböző eltérési lehetőségek meghatározására irányuló pontosabb értelmezési kereteket igyekezett teremteni, így az általános tilalom csak az irányelv hatálya alá tartozó kérdésekre terjed ki.⁷⁰

A *Mangold* és azt követő döntések után kérdéses volt, hogy az életkor szerinti diszkrimináció kapcsán lefektetett értelmezési keretek más, a Keretirányelvben rögzített védett tulajdonságok esetében is alkalmazhatók-e. Ez azért nem volt teljesen egyértelmű, mert ahogyan láthattuk, az életkor szerinti diszkriminációval kapcsolatos kimentési okok sokkal szélesebb mérlegelési lehetőséget biztosítanak a jogalkotó számára, akár jogszabályban, akár kollektív szerződésben rögzítik.

Az *Egenberger* ügyben a diszkrimináció tilalma mellett a lelkiismeret- és vallásszabadság (10. cikk) érvényesülését is vizsgálta bíróság.⁷¹ Ebben a döntésében az EUB nemcsak azt erősítette meg, hogy más területeken is érvényes az értelmezési keret,⁷² hanem az Alapjogi Charta 21. cikkének közvetlen hatályának kérdését is pozitívan ítélte meg, amikor kimondta, a Charta 21. cikk (1) bekezdésében kimondott tilalom önmagában elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan jogot ruházzon, amelyre azok a közöttük az uniós jog hatálya alá tartozó területen folyamatban lévő jogvitában hivatkozhatnak.⁷³

A Keretirányelv szabályozási szerepével kapcsolatban visszatérően megjelenik az az érv, amely szerint nem maga a Keretirányelv vezeti be a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, hanem az „különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból ered”⁷⁴, és a Keretirányelv csak egy közös szabályozási keretet biztosít. Így a nemzeti bíróságok feladata, hogy biztosítsák a Charta 21. cikkéből eredő jogvédelmet és garantálják az érvényesülését, szükség esetén mellőzve az ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását.⁷⁵

Az *Egenberger* ügyben azt is megállapította az EUB, hogy a nemzeti bíróságnak magánszemélyek közötti jogvitában mérlegelnie kell azon versenyző alapjogokat, amelyeket egy jogvita felei az EUMSZ vagy az Alapjogi Charta rendelkezéseire alapítanak. Amint azt az EUB kifejtette, a nemzeti bíróság e felülvizsgálat keretében akár arra is köteles lehet, hogy megbizonyosodjon az arányosság elvének tisztelet-

⁶⁹ 441/14. sz. Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S kontra Sucedion Karsten Eigil Rasmussen ügyben 2016. április 19-én hozott ítélet [EU:C:2016:278] 23. pontja.

⁷⁰ 441/14. sz. ügy (69. lj.) 23–24. pontjai.

⁷¹ Az *Egenberger* ügyben ezen kívül az EUB lényeges megállapításokat tett a szakmai alapú kimentés kritériumairól is, lásd: SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: „Az objektív és igazolt szakmai alapú kimentés megítélése vallásdiszkrimináció esetén” *Magyar Jog* 2018/3. 50–55. és SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: „Munkahelyi vallássemlegességkontra munkavállalói meggyőződés valláson alapuló foglalkozásdiszkrimináció az EUB kétítéletében” *Magyar Jog* 2019/1. 57–63.

⁷² A valláson vagy meggyőződésen alapuló bármely hátrányos megkülönböztetés tilalmáról az uniós jog általános elveként kógens jelleggel rendelkezik 414/16. sz. ügy (62. lj.) 76 pontja.

⁷³ 414/16. sz. ügy (62. lj.) 76–77. pontjai.

⁷⁴ 414/16. sz. ügy (62. lj.) 75. pontja.

⁷⁵ 414/16. sz. ügy (62. lj.) 79. pontja.

ben tartásáról, mivel az érdekek egyensúlyának megteremtésére vonatkozó kötelezettség nem befolyásolja a kérdéses jogok jogvitában való hivatkozhatóságát.⁷⁶ Ezzel a döntésével az EUB egyrészt kiszélesítette a tagállami bíróságok feladatkörét; korábban a *Palacios de la Villa* ügyben akképp rendelkezett, hogy a nemzeti bíróságok feladata a különböző érdekek közötti egyensúly megtalálása,⁷⁷ ezt a tesztet az egymással esetlegesen szembekerülő alapjogok esetén is el kell végezniük. Ebben a döntésében az EUB homályban hagyott egy lényeges kérdést: miközben az tagállami bíróságok feladatává teszi az arányossági teszt elvégzését a foglalkoztatási követelmények vizsgálatakor, nem tisztázta azt, hogy milyen következményekkel jár uniós jogi szempontból az, ha ezt a tesztet nem megfelelően végzi el a nemzeti bíróság.

Az Alapjogi Charta 21. cikk (1) bekezdésének horizontális közvetlen hatályát két további esetben is pontosította az EUB. A *Cresco* ügyben kimondta, hogy mivel a Charta 21. cikke az általa kifejtett kógens joghatás tekintetében főszabály szerint nem különbözik az alapító Szerződések hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseitől, még akkor sem, amikor a hátrányos megkülönböztetés ezen esetei magán-személyek között létrejött szerződésekből erednek, ezért ha az bizonyosodna be, hogy a nemzeti rendelkezések nem értelmezhetők a Keretirányelvvel összhangban, a nemzeti bíróságnak kell biztosítania a Charta 21. cikkében a munkavállalók számára előírt jogi védelmet, és garantálnia kell e cikk teljes érvényesülését.⁷⁸ Ezt pedig úgy biztosítható, hogy a kérdéses intézkedéssel hátrányos helyzetbe hozott személyeknek ugyanazokat az előnyöket biztosítja, mint amilyenekben a kedvezményezettek részesültek; a nemzeti bíróságnak pedig ez a kötelezettsége attól függetlenül fennáll, hogy létezik-e a nemzeti jogban olyan rendelkezés, amely számára ezt a hatáskört biztosítja.⁷⁹ Az *IR* ügyben pedig megerősítette, amennyiben a nemzeti bíróság úgy ítéli meg, hogy nem képes a vitatott nemzeti rendelkezés uniós joggal összhangban álló értelmezését biztosítani, mellőznie kell a kérdéses rendelkezés alkalmazását.⁸⁰

Ezek a döntések bár a tagállami bíróság munkáját nagyban segítik, drasztikus beavatkozási lehetőséget jelentenek a szociális partnerek autonómiájába. Ha a bíróság elrendeli például, hogy egy progresszív bérezési rendszerrel vagy egy kiegészítő nyugdíjszolgáltatással kapcsolatban utólagos korrekciót hajtson végre a munkáltató és az ilyen bérkiegészítésben eredetileg nem részesülő munkavállalók is részesüljenek a kérdéses juttatásokban, az olyan anyagi terhet róhat a munkáltatóra, amelyet nem biztos, hogy képes teljesíteni. Ezt a kockázatot nem valószínű, hogy egy munkáltató vállalná. Emellett ez a fajta bizonytalanság a kollektív tárgyalásokba vetett bizalmat is erodálhatja. Az AGE GAP kutatás egyik konklúziója is megállapította, hogy a szociális partnerek ugyan általában tisztában vannak azzal, hogy akár kollektív szerződésben is rendezhetnék az aktív idősödés kérdését a vállalaton belül,

⁷⁶ 414/16. sz. ügy (62. lj.) 78. pontja.

⁷⁷ 411/05. sz. ügy (45. lj.) 71. pontja.

⁷⁸ 193/17. ügy (62. lj.) 77–78. pontjai.

⁷⁹ 193/17. ügy (62. lj.) 79–80. pontjai; lásd még 406/15. sz. Petya Milkova kontra Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol ügyben 2017. március 9-én hozott ítélet [EU:C:2017:198] 66–67. pontjai.

⁸⁰ 68/17. sz. ügy (62. lj.) 70. pontja és 193/17. ügy (62. lj.) 78–83. pontjai.

sokszor az ehhez szükséges tudás és kapacitás híján vannak; ez különösen igaz a kis- és középvállalkozásokra.⁸¹ E tekintetben a megkérdezettek jelentős százaléka a saját kormányától és az Európai Uniótól vár segítséget.⁸²

5.2. ALAPJOGI KÉRDÉSEK A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁN TÚL

Az Alapjogi Charta és a másodlagos jog kapcsolata nemcsak a diszkrimináció tilalmának körében merült fel a munkajog területén. A következőkben az uniós szociális jog és a kollektív szerződések szempontjából is jelentős kérdésről, a munkaidőről szóló 2003/88/EK irányelvnek⁸³ a pihenéshez való joggal [Alapjogi Charta 31. cikk (2) bekezdés] való összefüggésével foglalkozó ítélkezési gyakorlatot mutatom be. Ezeknél az ügyeknél az EUB a munkaidőről szóló irányelvet és a Charta rendelkezéseinek értelmezését egy lépcsőben végzi el, így a pihenéshez való jog nem tud 'önálló életre kelni'. Az egységes értelmezés a kollektív tárgyalások során (is) hasznos a tárgyaló felek számára.

A *CCOO ügyben*⁸⁴ az előterjesztő spanyol bíróság arra a kérdésre keresett választ, hogy a 2003/88/EK irányelv pihenőidővel kapcsolatos cikkeivel, valamint a Charta 31. cikk (2) bekezdésével ellentétes-e egy olyan tagállami szabályozás, amely nem teszi kötelezővé a munkáltatók számára a teljesített tényleges napi munkaidő mérését. A munkaszervezés, azaz a munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezések terén bár a tagállamokat megilleti bizonyos fokú mérlegelési lehetőség, de figyelemmel a 2003/88/EK irányelv által követett alapvető célra, amely a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének biztosítása, valamint biztonságuk és egészségük magasabb szintű védelme, garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen. Azaz biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók mint a munkaviszonyban a gyengébb félnek tekintett alanyok⁸⁵ ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben, valamint tiszteletben kell tartaniuk az irányelvben előírt átlagos heti munkaidő maximális korlátját.⁸⁶ A *CCOO ügyben* az EUB kimondta, hogy a tagállamok által a 2003/88/EK irányelv végrehajtása során meghozott nemzeti szabályok nem foszthatják meg lényegüktől a Charta 31. cikk (2) bekezdésében kimondott jogokat. Munkaidő-nyilvántartás hiá-

⁸¹ Peter VAKHAL: „*Comparative Analysis of the Survey of the „AGEGAP” Project*”, Budapest, 2020. 19.

⁸² VAKHAL (81. lj.) 20.

⁸³ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól *HL L 299*, 2003.11.18. 9–19.

⁸⁴ 55/18. sz. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) kontra Deutsche Bank SAE ügyben 2019. május 14-én hozott ítélet [EU:C:2019:402].

⁸⁵ 397/01-403/01. sz. ügy (67. lj.) 82. pontja; 243/09. sz. Günter Fuß kontra Stadt Halle ügyben 2010. november 25-én hozott ítélet [EU:C:2010:717] 80. pontja; 684/16. sz. ügy (62. lj.) 41. pontja.

⁸⁶ 14/04. sz. Abdelkader Deltas és társai kontra Premier ministre és Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet [EU:C:2005:728] 53. pontja; 484/04. sz. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EU:C:2006:526] 39. és 40. pontjai; 243/09. sz. ügy (85. lj.) 64. pontja.

nyában pedig különlegesen nehéznek, ha ugyan a gyakorlatban nem lehetetlennek tűnik, hogy a munkavállalók érvényesítsék azokat a jogokat, amelyeket a Charta 31. cikk (2) bekezdése és a 2003/88/EK irányelv biztosít a számukra.⁸⁷

A pihenőidővel kapcsolatban az EUB a *Bauer ügyben* azt vizsgálta, hogy köteles-e a munkáltató pénzben megváltani a ki nem adott szabadságot abban az esetben, ha a munkaviszony a munkavállaló halála miatt szűnik meg.⁸⁸ Az EUB megállapította, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikk (2) bekezdéséből, és a Charta 31. cikk (2) bekezdéséből az következik, hogy annak megakadályozása érdekében, hogy az e munkavállaló által megszerzett fizetett éves szabadsághoz való alapvető jog visszaható hatállyal elveszzen, ideértve a szabadság pénzbeli megváltásának esetét is, az érdekeltnek a ki nem vett szabadság pénzügyi megváltásához való joga öröklés útján átszállhat az örökösire.⁸⁹ Majd ezt követően az éves szabadság fogalmával kapcsolatban – továbbfejlesztve a *Williams és társai ítéletben* rögzítetteket⁹⁰ – értelmezésével összekötötte a munkaidőről szóló irányelv és a Charta rendelkezéseit, és kimondta, hogy az irányelvben szereplő „fizetett éves szabadság” kifejezés, megegyezik a Charta által használt „éves fizetett szabadság” kifejezéssel.⁹¹

Látható, hogy a pihenéshez való alapjog és a munkaidőről szóló 2003/38/EK irányelv értelmezése nem válik külön, mint a Keretirányelv és a diszkrimináció tilalmáról szóló 21. cikk esetében.⁹² Az EUB rögzíti, hogy a tagállamoknak meg kell hozniuk minden, ahhoz szükséges intézkedést, hogy biztosítsák e minimális pihenőidők tiszteletben tartását, és a 2003/88/EK irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében megakadályozzák a maximális heti munkaidő bármely túllépését, és garantálják a Charta 31. cikk (2) bekezdésében biztosított jogok hatékony érvényesülését.⁹³ A munkaidőről szóló irányelv és a Charta értelmezésének ez az összehangolása a szociális partnerek számára is tisztább helyzetet teremt, hiszen nem kell attól tartaniuk, hogy a Charta párhuzamos értelmezésével egy, a tagállami szabályoknak megfelelő kollektív szerződésben foglalt rendelkezésről utóbb, a bírósági eljárásban kiderül, hogy uniós jogot sért.

⁸⁷ 55/18. sz. ügy (84. lj.) 48. pontja.

⁸⁸ 569/16. és 570/16. sz. Stadt Wuppertal és Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. kontra Maria Elisabeth Bauer és Martina Broßonn egyesített ügyekben 2018. november 6-án hozott ítélet [EU:C:2018:871].

⁸⁹ 569/16. és 570/16. sz. ügyek (88. lj.) 62. pontja.

⁹⁰ 155/10. sz. Williams és társai kontra British Airways plc. ügyben 2011. szeptember 15-én hozott ítélet [EU:C:2011:588] 18. és 19. pontjai.

⁹¹ 569/16. és 570/16. sz. ügyek (88. lj.) 57. pontja.

⁹² 55/18. sz. ügy (84. lj.) 60.

⁹³ A munkaidő irányelv és a pihenéshez való jog kapcsolatával foglalkozó korábbi ügyben (316/13. sz. Gérard Fenoll v Centre d'aide par le travail „La Jouvene” and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon ügyben 2015. március 26-án hozott ítélet [EU:C:2015:200]) az EUB-nak nem volt lehetősége az Alapjogi Charta 31. cikk, (2) bekezdésének és a 2003/88/EK irányelv 7. cikk kapcsolatának értelmezésére, mivel a vitatott igény a Charta hatálya-ba lépése előtt keletkezett.

6. KONKLÚZIÓ

A tanulmány hipotézise szerint a kor szerinti diszkrimináció tilalmával kapcsolatos összetett bírói értelmezés jelentősen megnehezíti a szociális partnerek helyzetét a kollektív alku során (feltéve természetesen, hogy a szociális partnerek érdeklődésére számot tart ennek a területnek a kollektív szerződéssel történő szabályozása). Az értelmezési nehézséget az okozza, hogy az EUB – ellentétben azokkal az esetekkel, ahol más alapjog, különösen a pihenéshez való joggal kapcsolatban kell döntést hoznia – a Keretirányelv és a Charta értelmezését két lépcsőben végzi el. Így ha egy munkáltatói intézkedés ellentétes az irányelvvel, az EUB külön vizsgálat alá vonja ezzel kapcsolatban a magánfelek jogvitájára kihatással lévő eljárási kérdéseket. Ezáltal a Charta egyes cikkei közvetlenül alkalmazhatók lesznek magánfelek között.⁹⁴

Az Alapjogi Charta egyes cikkeinek közvetlen alkalmazhatósága természetesen sok szempontból üdvözlendő folyamat, hiszen egy közös értelmezési alapot fektet le a tagállamok számára. Ez pedig nagyban hozzájárulhat ahhoz, hogy a szerteágazó tagállami szakpolitikák ellenére közös mederben haladjasson a szociális integráció. Ez az EPSR érvényesülését is erősíti, hiszen az EUB által lefektetett értelmezési elvek a Pillér alatt születő új irányelvek tekintetében is irányadók lesznek.

A Charta közvetlen hatálya ugyanakkor olyan értelmezési nehézséget okozhat a szociális partnerek számára a kollektív tárgyalások során, amely gátját képezheti a sikeres tárgyalásnak. Ahogy láthattuk, a tagállami bíróságok a Charta 21. cikkére való közvetlen hivatkozással eltekinthetnek bármely, azzal ellentétesnek ítélt nemzeti jogszabály alkalmazásától, ez a súlyos jogkövetkezmény pedig bizonytalan helyzetet teremthet a kollektív tárgyalások során. Így a szociális partnerek korlátozott felkészültségére és erőforrásaira tekintettel nem lehet reális elvárás irányukban, hogy a kollektív szerződéseikben figyelemmel legyenek ezekre az összetett alapjogi kérdésekre is. Ahogy az AGE GAP kutatás is kimutatta, első sorban a kis- és középvállalkozások esetében nagyon korlátozott az a kapacitás, amelyet a szociális partnerek e kérdésnek tudnak szentelni.

A sok értelmezési nehézséget felvető tárgyalások pedig ritkábban zárulnak megállapodásokkal, különösen, ha a legjobb szándék mellett is nagy a kockázata annak, hogy akár egy egyéni jogvitában érvénytelennek ítélje meg a bíróság a megállapodást, ezzel általában komoly anyagi terhet róva a munkáltatókra. Egy kockázatkezelő munkáltató éppen ezért nem valószínű, hogy kollektív szerződésben kívánja rendezni az aktív időskorral és a generációk közötti együttműködéssel kapcsolatos munkahelyi szabályokat. Feltehetőleg egyszerűsítenié a kor szerinti diszkrimináció-

⁹⁴ Fontos megjegyezni, hogy nem minden alapjog esetében beszélhetünk közvetlen horizontális hatályról, így például a munkavállalói részvétel jogával kapcsolatban az EUB azt állapította meg, hogy megfélemlően részletes rendelkezések hiányában a Charta XXX. cikke nem bír közvetlen horizontális hatállyal. Lásd: 176/12. sz. Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT és társai ügyben 2014. január 15-én hozott ítélet [EU:C:2014:2]. Lásd részletesebben: Nicole LAZZERINI: „Some of the Fundamental Rights Granted by the Charter May be a Source of Obligations for Private Parties: AMS: Case C-176/12, Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others, Judgment of the Court of Justice (Grand Chamber) of 15 January 2014” *Common Market Law Review* 2014/51. 907–934.

val kapcsolatos rendelkezések értelmezését, ha ebben az alapjogi kérdésben is egy-
lépcsős tesztet alkalmazna az EUB (és a nemzeti bíróságok), így az nem válna külön
a Charta 21. cikkének interpretációjától.

A sokszor rendkívül bonyolult uniós jog értelmezési problémája nemcsak a köz-
vetlen hatály tekintetében merül fel, potenciálisan csökkentve a szociális partnere-
k kedvét, hogy kollektív szerződésben rendezzenek uniós relevanciájú kérdése-
ket. Az EUB más területen is sokszor aránytalan terhet tesz a szociális partnerek
vállára az uniós jog értelmezésével kapcsolatban, elég itt utalni a *Viking ügy* kap-
csán kidolgozott „fordított arányossági tesztre”, amely a szabad mozgás értelme-
zése kapcsán ugyanazt a követelményt állítja a magánfelekkel szemben, mint ame-
lyet a tagállami jogalkotóval kapcsolatban megfogalmaz.⁹⁵ Természetesen a kollektív
szerződésekkel kapcsolatban is elvárás, hogy azok az uniós jognak minden tekin-
tetben feleljenek meg, de a szociális partnerektől, különösen mikro- (azaz munka-
helyi) szinten nem lehet ugyanazt elvárni, mint a tagállami jogalkotótól, mivel sem
a tudásuk, sem a kapacitásuk nincsen meg ehhez. Minthogy a szociális párbeszéd
kiemelt jelentőségű az EU számára, a jogértelmezés egyszerűsítésével és a szoci-
ális partnerek számára elérhető segítség nyújtásával érdemes lenne ösztönözni a
kollektív tárgyalásokat. Megjegyzendő, hogy a kollektív tárgyaláshoz való jog fon-
tosságát számos nemzetközi megállapodás szintén kiemeli, és részét képezi a tag-
államok közös alkotmányos hagyományainak is – csakúgy, ahogy a fentebb hivat-
kozott egyenlő bánásmód elve is.

Mindezekre tekintettel megállapítható, hogy az a rugalmasság, amelyet eredeti-
leg a Keretirányelv 6. cikke biztosított a szociális partnereknek, az Aktív Idősödés
Keretmegállapodásban foglalt törekvések ellenére is egyelőre jórészt kihasználatlan
maradt. Amennyiben pedig a szociális partnerek nem érdekeltek ilyen tárgyú kolle-
ktív szerződések megkötésében, a szerepük jelentéktelenné válik a szociális integrá-
ciónak az életkor szerinti diszkrimináció elleni fellépéssel és a rugalmas foglalkoz-
tatással kapcsolatos területein.

⁹⁵ A 438/05. sz. International Transport Workers' Federation, a Finnish Seamen's Union és a Viking Line ABP, az OÜ Viking Line Eesti ügyben 2005. november 23-án hozott ítélet [EU:C:2007:772] 75. pontja alapján a kollektív akciónak jogos cél érdekében kell folynia, igazolhatónak lennie egy köz-
érdeken alapuló kényszerítő ok védelmével, bizonyítást nyernie, hogy az alkalmas az elérni kívánt
jogszerű cél megvalósításának biztosítására, és nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mérté-
ket.