

EURÓPAI MUNKAJOG

Petrovics Zoltán

A hátrányos megkülönböztetés és az igazolt egyenlőtlen bánásmód határvonalai az Európai Unió Bíróságának gyakorlatában, különös tekintettel az életkor alapján történő megkülönböztetésre¹

I. Bevezetés

Az egyenlő bánásmód az európai integráció egyik legfontosabb alapelve.² Az integráció korai szakaszában elsődlegesen az állampolgárságon és a jogi személyek honosságán alapuló megkülönböztetés tilalma,³ valamint a nők és a férfiak közötti – bérezés tekintetében érvényesülő – egyenlő bánásmód⁴ jutott szerephez, napjainkra azonban egyre több területen – így a foglalkoztatással és a munkajogviszonyokkal összefüggésben is – érvényesülésre tör e követelmény.

Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása során a magánmunkajogban az állam voltaképpen közjogi-alkotmányjogi eszközökkel rajzolja át a munkajogviszony erővonalait, melynek következményeként a munkáltatót olyan többletkötelezettségeket terhelik, amelyek bizonyos esetekben konkurálhatnak a gazdasági ésszerűséggel és a hatékony szervezeti működés kívánalmával.⁵ Az egyenlő bánásmód elve ennél fogva a szerződési szabadság elvét, a fél akaratszabadságát, magánautonómiáját szorítja keretek közé, egyúttal biztosítva azt, hogy a munkavállaló valamely veleszületett tulajdonsága, személyiségének lényegi részét képező vonása önmagában ne képezhesse alapját a foglalkoztatással kapcsolatos hátrányos helyzet kialakulásának.⁶

Eleinte az egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezések kizárólag a gazdasági célok megvalósításának szolgálatában álltak. A Római Szerződés az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét eredetileg tisztán gazdasági megfontolásokból, a nemek közötti bérkülönbségek versenyt torzító szerepének kiküszöbölése és a nők életszínvonalának

¹ A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült.

² L. Dagmar Schiek: A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law? Directives 2000/43/EC, 2000/78/EC and 2002/??/EC changing Directive 76/207/EEC in context. *European Law Journal*. Vol. 8. No. 2. June 2000. p. 292–293.; Gyulavári Tamás: *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2001, p. 57.

³ L. az 1957-es Európai Gazdasági Közösséget létrehozó Római Szerződés (továbbiakban: Római Szerződés) 12. (az eredeti számozás szerinti 6.) cikkét.

⁴ Római Szerződés 141. (az eredeti számozás szerinti 119.) cikk.

⁵ Vö. Bankó Zoltán–Berke Gyula–dr. Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Complex, Budapest, 2012, p. 55–56.

⁶ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, p. 87.

javítása érdekében tartalmazta. Az 1970-es években az integráció szociális dimenziójának előtérbe kerülésével azonban lassanként megváltozott a helyzet, és az egyenlő bánásmód elve tágabb értelmezést nyert,⁷ és számos a munka világához kötődő, a nők és a férfiak jogegyenlőségét erősítő irányelv került elfogadásra.⁸

E folyamatokkal párhuzamosan az 1980-as években a közösségi terminológiában az egyenlő bánásmód fogalma mellett megjelent az esélyegyenlőség elve. Míg az egyenlő bánásmód a diszkrimináció tiltását, a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog biztosítását helyezi a középpontba, addig az esélyegyenlőség fókuszában mindazok a jogi és jogon kívüli eszközök állnak, amelyek a védelemben részesített társadalmi csoport tagjainak az élet legkülönbözőbb területein történő, egyenlő eséllyel való érvényesülését, valamint az őket érő hátrányok csökkentését célozzák. Az Amszterdami Szerződés a közösség céljai közé emelte a férfiak és a nők közötti egyenlőséget, s előírta, hogy a közösség valamennyi tevékenysége során törekedni kell a nemek közötti egyenlőtlenség leküzdésére. Ezen túlmenően megteremtette annak lehetőségét, hogy a Tanács egyhangú döntéssel megfelelő intézkedéseket tegyen a nem, faji, illetve etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, koron, valamint szexuális irányultáson alapuló megkülönböztetés leküzdésére.⁹

II. Problémafelvetés

Amint arra Kiss György rámutat, az egyenlő bánásmód követelményének összetettsége elsődlegesen abból adódik, hogy abban egyidejűleg és elválaszthatatlanul jelennek meg a jogpolitikai megfontolások és a jogdogmatika kérdések, s különösen

⁷ L. a Szociális Akcióprogramot (1974) és a Defrenne-ítéleteket [Gabriella Defrenne v. Belgian State (80/70. (1971) ECR 445.), Gabriella Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena 43/75. (1976) ECR 455.), Gabriella Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (149/77. (1978) ECR 1365.).]

⁸ A férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/117/EGK irányelv, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv, a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló 79/7/EGK irányelv, a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkozási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv, a valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terheiről és anyasági védelméről szóló 86/613/EGK irányelv, a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítására ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelv, valamint az UNICE, a CEEP és az ETUC által megkötött, a szülői szabadságról szóló keretegyezményről szóló 96/34/EK irányelv.

⁹ Római Szerződés 2. cikk, 3. cikk (2) bek., 13. cikk. L. Gyulavári Tamás–Kiss György–Bankó Zoltán–Berke Gyula (szerk.): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve.* KJK-KERSZÓV, Budapest, 2003, p. 11-16., Kende Tamás–Szűcs Tamás (szerk.): *Az Európai Unió politikái.* Osiris, Budapest, 2002. p. 101-103., Gyulavári Tamás–Könczei György: *Európai szociális jog.* Osiris, Budapest, 2000, p. 134-135., 147-150.; Catherine Barnard: *EC Employment Law.* John Wiley & Sons, Chichester, 1996. p. 169-248., Noreen Burrows–Jane Mair: *European Social Law.* John Wiley & Sons, Chichester, 1996. p. 13-174., Ferencz Jácint–Petrovics Zoltán: *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unióban – a jogalkotás legújabb fejleményei és a magyar esélyegyenlőségi törvény.* in: Egresi Katalin (szerk.): *Fiatalkorok tanulmányai 3.* Universitas-Győr, Győr, 2006, p. 53-89.

igaz ez az életkor szerinti diszkrimináció, valamint az igazolható nem egyenlő bánásmód problémakörére.¹⁰

Lehoczkyné Kollonay Csilla szerint az életkor szerinti diszkrimináció tekintetében az életkor más vonásokat mutat a többi védett helyzethez (például nem, faj, vallás stb.) képest. Egyfelől az életkor alapú megkülönböztetés nem írható le a „kisebbség kontra többség” típusú megkülönböztetés dichotómiájával, a „mi” és „másik” közötti elválasztó vonal ugyanis meglehetősen képlékeny, ráadásul a Tanács 2000. november 27-i a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelve (a továbbiakban: 2000/78/EK irányelv) mind az időskorra, mind pedig a fiatal korra tekintettel tiltja a nem egyenlő bánásmódot¹¹ anélkül azonban, hogy akár alsó, akár felső határvonalat húzna ezek elkülönítése érdekében.¹² Amint fogalmaz, az „életkor nem statikus, hanem dinamikus, előrehaladó helyzet”,¹³ amelyből következik, hogy maga a diszkrimináció dinamikája is eltérő: a fiatal kor alapján történő diszkrimináció lassanként elmúlik, az időskor miatti pedig fokozódik ugyanazon személy tekintetében is. Ebből következően Lehoczkyné Kollonay Csilla úgy foglal állást, hogy a fiataloké és az időseké – mint két különböző védett helyzetben lévő személyt – voltaképpen nem az idős vagy a fiatal munkavállalóhoz képest éri a megkülönböztetés, hanem az ún. „mainstream” munkavállalóhoz képest, aki olyan munkaképes korú, többéves tapasztalattal rendelkező munkavállaló, aki a nyugdíjtól kellő távolságra áll, és fizikai, illetve szellemi képességei teljességével rendelkezik. Az életkori diszkrimináció tehát két különböző védett helyzetet foglal magában, ugyanakkor csak egyetlen komparátor csoportot feltételez.¹⁴

E tanulmány célja a hátrányos megkülönböztetés és az igazolt egyenlőtlen bánásmód határvonalainak feltárása, tisztázása, az igazolt nem egyenlő bánásmód lehetséges területeinek feltérképezése, valamint az átfedések kimutatása az Európai Unió Bíróságának közelmúltban hozott ítéletei alapján kirajzolódó joggyakorlat tükrében, különös figyelmet szentelve a 2000/78/EK irányelv kapcsán a kor szerinti hátrányos megkülönböztetés kérdésére. Az egyenlő bánásmód egyszerűnek tűnő kiinduló tétele, miszerint az összehasonlítható helyzetekre azonos szabály, az eltérő helyzetekre eltérő szabály alkalmazása szükséges, a jogalkotás legutóbbi fejleményeinek hatására meglehetősen bonyolulttá vált. Olyan elemek léptek ugyanis az indikátorok sorába, amelyek korábban ismeretlenek voltak. Erre példát nyújtanak a 2000/78/EK irányelv ezzel kapcsolatos, és az alábbiakban vázlatosan ismertetett szabályai.

¹⁰ Kiss György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/1. p. 101.

¹¹ Catherine Barnard: *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012. p. 344.

¹² Lehoczkyné Kollonay Csilla: Aktívan, hasznosan... és egyenlő méltósággal? Az életkori diszkrimináció tilalma mint „hátrányos helyzetű diszkriminációs tilalom”, in: Horváth István (szerk.): *Tisztelegés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. p. 284–286.

¹³ *Ibid.* p. 287.

¹⁴ *Ibid.* p. 288.

III. A 2000/78/EK irányelv releváns rendelkezései

A 2000/78/EK irányelv fókuszában a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása áll.¹⁵ A 2000/78/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdése az egyenlő bánásmód elvét a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés hiányaként határozza meg. Az irányelv fogalmi készlete ugyanakkor a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetésen felül magában foglalja a zaklatást is.¹⁶

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest a vallása, meggyőződése, fogyatékosága, életkora vagy szexuális irányultsága alapján részesül, részesült vagy fog részesülni kedvezőtlenebb elbánásban egy hasonló helyzetben.¹⁷ Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz.

A 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés b) pontja a közvetett hátrányos megkülönböztetés tekintetében két kivételt is megfogalmaz, témánk szempontjából azonban az első tényállás érdemel különös figyelmet.¹⁸ Eszerint nem valósít meg közvetett hátrányos megkülönböztetést az az előírás, feltétel vagy gyakorlat, amely törvényes cél által objektíve igazolható, feltéve, hogy a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.¹⁹ E kivétellel összefüggésben Kiss György kifejti, hogy a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése között ellentmondás feszül, ugyanis míg a közvetlen diszkrimináció esetében az irányelv nem fogalmaz meg annak igazolására vonatkozó különös szabályt, addig a közvetett diszkrimináció igazolható.²⁰

Amint arra Kiss György rámutat, már a 2000/78/EK irányelv egyes preambulum-bekezdései is értelmezési nehézségeket okoznak. Míg a (6) preambulum-bekezdés többek között az idős személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedéséről szól, a (8) bekezdés az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci részvételének fokozását szorgalmazza, addig a (14) bekezdés rögzíti, hogy az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket. A (25) preambulum-bekezdés szerint az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, ezzel összefüggésben lehetséges különös rendelkezéseket hozni. Ebből következően elengedhetetlen különbséget tenni a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó hátrányos megkülönböztetés között.²¹

E kettősséggel szorosan összefügg a 2000/78/EK irányelv 6. cikke, amely azt rögzíti, hogy mely esetekben lehetséges igazolni az életkoron alapuló eltérő bánásmó-

¹⁵ 2000/78/EK irányelv 1. cikk.

¹⁶ A zaklatás fogalmára l. az 2000/78/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdését.

¹⁷ 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pont.

¹⁸ A második kivétel szerint a fogyatékosággal rendelkező személyekkel függ össze.

¹⁹ A kivételekről l. még *Barnard*, 2012. p. 368–375.

²⁰ *Kiss*, 2010, p. 107.

²¹ *Ibid.* p. 107.

dot. A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az a nemzeti jog keretein belül egy törvényes céllal objektív és ésszerű módon igazolható, feltéve, hogy a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. E körben az irányelv a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket említi a példálózó felsorolásában. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket (például az elbocsátási és a javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából); a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését; továbbá a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkajogviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul. Ezen túlmenően a tagállamok rendelkezhetnek akként is, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság – beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését – és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést.

A 2000/78/EK irányelv 4. cikk (1) bekezdése értelmében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az irányelv által védett tulajdonságok alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést abban az esetben, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt az ilyen jellemző elengedhetetlen és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy mögötte olyan cél áll, amely jogszerű, és maga a követelmény arányos. Ezen túlmenően a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (5) bekezdése általában véve kimondja, hogy az irányelv rendelkezései nem érintik a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek. A 2000/78/EK irányelv 7. cikk (1) bekezdése pedig akként rendelkezik, hogy a tagállamok a teljes egyenlőség gyakorlati megvalósításának biztosítása céljából a hátrányokat megakadályozó vagy azok kompenzálását célzó intézkedéseket tarthatnak fenn vagy fogadhatnak el. Megjegyzendő, hogy az életkoron alapuló közvetlen eltérő bánásmód csak a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése, 4. cikk (1) bekezdése, valamint az irányelv 2. cikk (5) bekezdése alapján igazolható.

A 2000/78/EK irányelv tehát az életkoron alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatosan szándékoltan kétféle megközelítést fogad el: egyfelől támogatni kívánja az idősek munkavállalását, munkaerő-piacon való maradását, másfelől egyfajta egyensúlyt is kíván vonni elismerve azt, hogy létezhetnek olyan társadalom-, illetve gazdaságpoli-

tikai megfontolások, amelyek megelőzik ezt a kívánalmat, és igazolhatják az eltérő bánásmódot.²²

IV. Az Európai Unió Bíróságának gyakorlata a közelmúltban meghozott döntések alapján

Az alábbiakban az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EuB) ítélezési gyakorlatában felbukkanó néhány olyan esetet vizsgálok, amelyek a foglalkoztatás korhatárával, a megszüntetéshez kapcsolódó egyéb jogintézményekkel (végkielégítés, rendelkezésre állási díj, felmondási idő), valamint a díjazással kapcsolatosak. Mindezek alapján teszek kísérletet az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés és az igazolható nem egyenlő bánásmód elhatárolásával összefüggő kulcsfontosságú körülmények feltérképezésére.

1. A foglalkoztatás felső korhatárával kapcsolatos ügyek

1.1 Palacios ügy

A C-411/05. számú ügy (Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA) alapját képező tényállás szerint Félix Palacios de la Villa Cortefiel társaságnál dolgozott mint szervezési igazgató. 2005. július 18-i levelével a Cortefiel értesítette őt a munkajogviszony törvény erejénél fogva történő megszűnéséről, figyelemmel arra, hogy elérte a „kényszernyugdíjazás” kollektív szerződésben foglalt korhatárát. A textiltereskedelmi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 19. cikk harmadik bekezdése a foglalkoztatás elősegítésének céljából a nyugdíjkorhatárt ugyanis 65 évben állapította meg, mely alól csak az jelentett kivételt, ha az érintett munkavállaló még nem töltötte ki az öregségi nyugdíjra való jogosultság eléréséhez előírt várakozási időt. Félix Palacios de la Villa ezt követően keresetet nyújtott be az intézkedés ellen, és kérte, hogy a bíróság mondja ki a vele szemben alkalmazott intézkedés semmisségét, mivel az sérti az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát, lévén a hivatkozott intézkedés az életkorán, vagyis azon az egyetlen körülményen alapul, hogy betöltötte 65. életévét.²³

A bíróság által előterjesztett előzetes döntéshozatali kérelem nyomán született ítéletében az EuB úgy foglalt állást, hogy az a nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a meghatározott nyugdíjkorhatár elérése a munkajogviszony automatikus megszüntetéséhez vezet, valóban közvetlen módon kedvezőtlenebb elbánásban részesíti a 65. életévét elért munkavállalókat a többi aktív személyhez képest. Ebből következően az ilyen szabályozás közvetlenül a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdése, valamint (2) bekezdés a) pontja szerinti életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.²⁴ Az EuB ugyanakkor emlékeztetett arra, hogy e szabályozást lehetővé tévő spanyol tagállami rendelkezés a szociális partnerek szorgalmazására került elfogadásra, s noha erre

²² Ibid. p. 108.

²³ C-411/05. sz. ügyben hozott ítélet 28–31. pont.

²⁴ Ibid. 51. pont.

kifejezetten a jogszabály nem utalt, annak célja a munkához jutás, a munkalehetőségek nemzedékek közötti jobb elosztása révén történő elősegítése, illetve összességében a munkanélküliség enyhítése volt. E közérdekű cél jogszerűsége ésszerűen nem vonható kétségbe, hiszen többek között a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerő-piaci helyzet is szerepel a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések tárgyai között,²⁵ az alkalmazás előmozdítása pedig vitathatatlanul a társadalom- vagy foglalkoztatáspolitikai legitím céljának minősül.²⁶ Ebből következően az alapügyben érintett szabályozásához hasonló célkitűzés „objektíven és ésszerűen” igazolhatja a „nemzeti jog keretein belül” a tagállamok által elrendelt, életkoron alapuló eltérő bánásmódot.²⁷ A nemzeti hatóságok a politikai, gazdasági, demográfiai, illetve költségvetési rendet érintő megfontolások függvényében választhatnak, hogy adott esetben meghosszabbítják a munkavállalók aktív kereső időszakát, vagy a munkavállalók minél korábbi nyugállományba vonulásáról rendelkeznek. Ennek során ésszerűen vélhetik úgy, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló intézkedés megfelelő és szükséges lehet a nemzeti foglalkoztatáspolitikai keretein belül hivatkozott jogszerű cél eléréséhez. Az EuB szerint ez nem sérti túlzott mértékben a nyugdíjkorhatár elérése folytán kényszernyugdíjazott munkavállalók jogos elvárásait, mivel a vonatkozó szabályozás nem csupán egy meghatározott életkoron alapul, hanem szem előtt tartja azt is, hogy az érintettek szakmai pályafutásuk befejeztével ésszerűnek tekinthető mértékű öregségi nyugdíj biztosítása révén pénzügyi ellentételezésben részesülnek.²⁸

Mindezek alapján az EuB kimondta, hogy nem ellentétes a 2000/78/EK tanácsi irányelvvel az a nemzeti jogszabály, amely érvényesnek minősíti a kollektív szerződésekben megállapított, kényszernyugdíjazásra vonatkozó azon kikötéseket, amelyek a kényszernyugdíjazás előfeltételül csupán azt írják elő, hogy a munkavállaló elérje a nemzeti szabályozás által 65 évben megállapított nyugdíjkorhatárt, és teljesítse a járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultságra vonatkozó társadalombiztosítási jogi feltételeket, feltéve, hogy ez az intézkedés a nemzeti jog keretein belül a foglalkoztatás- és a munkaerő-piaci politika jogos céljával objektíven és ésszerűen igazolható, továbbá e közérdekű célkitűzés elérésének eszközei megfelelőek és szükségesnek tűnnek.²⁹

1.2 *Age Concern* ügy

A C-388/07. számú ügy [The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) kontra The Queen, Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform] alapjául szolgáló tényállás értelmében az időskorúak jólétének előmozdítását célul kitűző jótékonyági szervezet, az Age Concern England arra hivatkozott keresetében, hogy az angol szabályozás, mely lehetővé teszi a 65. életévüket betöltött munkavállalók nyugdíjazás jogcímén történő elbocsátását, vala-

²⁵ Ibid. 53–55., 64–65. pont.

²⁶ C-208/05. sz. ügyben (ITC Innovative Technology Center GmbH kontra Bundesagentur für Arbeit) hozott ítélet 39. pont.

²⁷ C-411/05. sz. ügyben hozott ítélet 66. pont.

²⁸ Ibid. 69–70., 72–73. pont.

²⁹ Ibid. 79. pont. L. még *Barnard*, 2012, p. 372–373.

mint azt, hogy a munkáltató a felvételi eljárás során életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmazhasson az olyan személyek tekintetében, akiknek az életkora meghaladja vagy a feltételezett alkalmazásától számított hat hónapon belül elérné a munkáltatónál szokásos nyugdíjazási korhatárt, vagy – ha az adott munkáltatónál ilyen nem létezik – a 65. életévet, nem felel meg 2000/78/EK irányelvnek. Az Age Concern England szerint a közösségi jogalkotó a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdés második albekezdésében az objektív és ésszerű kimentési okok felsorolásával azt a kötelezettséget kívánta a tagállamokra róni, hogy átültető jogszabályaikban állítsák fel a jogszerű cél által igazolható bánásmódbeli eltérések külön listáját.³⁰

Az EuB ítéletében emlékeztetett arra, hogy az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja. A tagállamok az irányelv átültetésekor ugyan kötelesek annak teljes érvényesülését biztosítani, az eszközök megválasztását illetően azonban széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek.³¹ Rámutatott továbbá arra is, hogy valamely irányelv átültetéséhez nem feltétlenül szükséges a kifejezett, illetve alakszerű átvétel. Az átültetés annak tartalmától függően általános elvek vagy általános jogi kontextus útján is történhet, amennyiben ezek alkalmasak az irányelv teljes körű alkalmazásának hatékony biztosítására, és – amennyiben az említett irányelv valamely rendelkezése a magánszemélyek számára jogok keletkeztetését célozza – az ezen általános elvekből és általános jogi kontextusból eredő jogi helyzet kellőképpen pontos és világos, és a kedvezményezetteknek lehetőségük van jogaik teljes körű megismerésére és adott esetben a nemzeti bíróságok előtti érvényesítésére.³² Ebből következően a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése nem értelmezhető úgy, hogy az előírja a tagállamok számára átültető intézkedéseikben a jogszerű cél által igazolható bánásmódbeli eltérések külön listájának felállítását. Ugyanakkor fontos, hogy a körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását.³³

A tagállamok ugyan széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociálpolitikai céljaik elérésére alkalmas eszközök megválasztásában, ám ez a mérlegelési mozgástér nem járhat azzal a hatással, hogy megfossza lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének átültetését. A foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci politika vagy a szakképzési politika részét képező, meghatározott intézkedés alkalmasságára vonatkozó pusztán általános megállapítások nem elegendőek ahhoz, hogy úgy tűnjön, az adott intézkedés célja olyan, amely indokolhatja az említett elvtől való eltérést.³⁴

Az EuB ítélete értelmében a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti intézkedés, amely nem tartalmazza azon célok pontos felsorolását, amelyek igazolják az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés lehetőségét. A nemzeti bíróság feladata ugyanakkor meggyőződni arról, hogy az adott szabályozás megfelel-e

³⁰ C-388/07. sz. ügyben hozott ítélet 36. pont.

³¹ C-216/05. sz. ügyben hozott ítélet (Bizottság kontra Írország) 26. pont.

³² 29/84. sz. ügyben (Bizottság kontra Németország) hozott ítélet 23. pont, 363/85. sz. ügyben (Bizottság kontra Olaszország) hozott ítélet 7. pont.

³³ C-388/07. sz. ügyben hozott ítélet 36. pont.

³⁴ Ibid. 51. pont.

az irányelvben megfogalmazott jogszerű célnak, és hogy a nemzeti jogalkotó vagy szabályozó hatóság – figyelemmel arra a mérlegelési mozgástérre, amellyel a tagállamok a szociálpolitika területén rendelkeznek – jogosan vélhette-e úgy, hogy a választott eszközök megfelelőek és szükségesek e cél eléréséhez. A 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése lehetőséget ad a tagállamok számára, hogy nemzeti joguk keretében az életkoron alapuló bánásmódbeli eltérések bizonyos formáiról rendelkezzenek, amennyiben azok valamely jogszerű cél által – mint például a foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci politika vagy a szakképzési politika – „objektíven és ésszerűen” igazolhatók, és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek. A rendelkezés azt a terhet rója a tagállamokra, hogy az igazolás címén hivatkozott cél jogszerű jellegét magasabb bizonyítási küszöb szerint határozzák meg.³⁵

1.3 Petersen ügy

A C-341/08. számú ügy (Domnica Petersen kontra Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe) alapjául szolgáló tényállás szerint a német jog a társadalombiztosítóval szerződött orvosokra és fogorvosokra alkalmazandó felső korhatárt vezetett be, mely szerint az orvosi tevékenységének ellátására vonatkozó engedély annak a naptári negyedévnek a végén szűnik meg, amikor a 68. életévét betölti. A korhatár bevezetését a jogalkotó a törvényhez fűzött indokolásában a társadalombiztosítóval szerződött orvosok számának folyamatos növekedésével magyarázta, s akként vélekedett, hogy az ellátás túltelítettségének megakadályozása nemcsak az engedélyezés korlátozásával, illetve a fiatal orvosgeneráció terhére történhet, hanem ily módon is.

A vonatkozó szabályok értelmében az életkori korhatár alól több kivétel is bevezetésre került. A szabályok értelmében, amennyiben az érintett a 68. életéve betöltésének időpontjában kevesebb, mint húsz éve tevékenykedik társadalombiztosítóval szerződött (fog)orvosként, vagy ha valamely engedélyezési körzet bizonyos területén az orvosi ellátottság elégtelensége alakult ki vagy ez közvetlenül fenyeget, az engedély nem szűnik meg. Ugyanez a helyzet a (fog)orvos betegsége, szabadsága és továbbképzésen való részvétele esetén is. A rendelkezés ezen túlmenően csak a társadalombiztosítóval szerződött (fog)orvosokra vonatkozik, ezért a társadalombiztosítással nem szerződött (fog)orvosok a bevezetett kötelező korhatárra való tekintet nélkül folytathatják a tevékenységüket. Megjegyzendő, a lakosság mintegy 90 százaléka a kötelező egészségbiztosítás rendszerében biztosított.³⁶

Domnica Petersen 2007-ben töltötte be 68. életévét, így az erre hatáskörrel bíró bizottság, a Zulassungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe megállapította, hogy társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi tevékenység végzésére feljogosító engedélye 2007. június 30-án lejár. A határozattal szemben Domnica Petersen fellebbezést, majd annak elutasításkor keresetet nyújtott be, mondván, hogy az alapul fekvő szabályozás az irányelvbe ütközik.³⁷

³⁵ Ibid 68. pont.

³⁶ C-341/08. sz. ügyben hozott ítélet 12–13., 15–16. pont.

³⁷ Ibid. 18–19. pont.

A kérdést előterjesztő bíróság (Sozialgericht Dortmund) az előzetes döntéshozatali kérelemben utalt Bundessozialgericht és a Bundesverfassungsgericht elemzéseire, melyek szerint az alapeljárás tárgyát képező korhatár bevezetése eltérő okokra hivatkozva ugyan, de indokolt volt. A Bundessozialgericht úgy ítélte meg, hogy a korhatár a generációk közötti méltányos feladatmegosztást teszi lehetővé, és hasznos eszköz arra, hogy a fiatal szerződéses fogorvosok számára is fenntartsa az álláslehetőségeket. A Bundesverfassungsgericht szerint a korhatárt az indokolja, hogy védeni kell a kötelező egészségbiztosítási rendszer alapján ellátásra jogosult pácienseket az olyan idősebb korú szerződéses fogorvosok tevékenységéből eredő kockázatokkal szemben, akiknek a teljesítőképessége már nem optimális. A Bundesverfassungsgericht szerint a jogalkotó nem köteles egyéni vizsgálatot előírni a 68. életévét betöltött orvos szellemi és fizikai teljesítőképességét illetően, és jogszerűen elfogadhat olyan szabályozást, amely a tapasztalattal kapcsolatos adatokon alapul.³⁸

Az előzetes döntéshozatali kérelmet előterjesztő bíróság elsődlegesen arra a kérdésre kereste a választ, hogy ellentétes-e a 2000/78/EK irányelv 6. cikkével az olyan nemzeti intézkedés, amely a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi tevékenység végzéséhez felső korhatárt határoz meg a kötelező egészségbiztosítási rendszerbe tartozó páciensek egészségének védelme érdekében, figyelemmel arra, hogy e fogorvosok teljesítőképessége e kortól kezdve vélelmezetten csökken. Ugyancsak kérdésként vetette fel, hogy van-e jelentősége annak a körülménynek, hogy a jogalkotó egyébként nem ezt a célt tartotta szem előtt.³⁹ A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor több célt is említett: a kötelező egészségbiztosítási rendszerbe tartozó páciensek egészségének védelmét (figyelemmel a fogorvosok teljesítőképességének vélelmezetten csökkenésére), az álláslehetőségek generációk közötti megosztását, valamint a német egészségügyi rendszer pénzügyi helyzetének egyensúlyát. Az EuB rámutatott arra, hogy végső soron a korhatárt megalapozó indok feltárása és az ezzel megvalósítani kívánt cél meghatározása az alapeljárás keretében a nemzeti bíróság feladata, az elé terjesztett kérdések megválaszolása érdekében azonban e körben is vizsgálatot folytatott le.⁴⁰

Az EuB előtt folyamatban volt eljárás során a német kormány kifejtette, hogy a korhatár bevezetésével főként a közegészségügyi kiadások ellenőrzését kívánta megvalósítani. A páciensek egészségére, valamint a kötelező egészségbiztosítás rendszerének pénzügyi egyensúlyára vonatkozó cél is a közegészség védelmére irányuló célok közé tartozik, a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (5) bekezdése pedig kifejezetten megemlíti az egészség védelmét, így azt e cikk alapján volt szükséges vizsgálni. Az EuB kifejtette: a közösségi jog nem érinti a tagállamoknak a szociális biztonsági rendszerük kialakítására, valamint különösen arra vonatkozó hatáskörét, hogy egészségügyi szolgáltatások és orvosi ellátás megszervezése és biztosítása érdekében intézkedéseket hozzanak. Noha a tagállam e hatáskörének gyakorlása során is köteles tiszteletben tartani a közösségi jogot, azt azonban eldöntheti, milyen szinten óhajtja a közegészség védelmét biztosítani, és ezt a szintet milyen módon kívánja elérni. Mivel e szint tagállamonként változhat, a tagállamok részére bizonyos mérlegelési mozgásteret kell en-

³⁸ Ibid. 18-23. pont.

³⁹ Ibid 30. pont.

⁴⁰ Ibid 38. és 42. pont.

gedni.⁴¹ Az EuB úgy vélte, hogy a 68 éves korhatár elég magasnak tekinthető ahhoz, hogy mindezekre tekintettel határként szolgáljon a társadalombiztosítóval szerződött fogorvosként végzett tevékenység engedélyezésénél.⁴²

Az EuB vizsgálat alá vetette azt is, hogy a korhatár alóli kivételek nem sértik-e a szabályozás koherenciáját azáltal, hogy adott esetben a céllal ellentétes eredményre vezetnek. A szabályozás ugyanis csak akkor alkalmas a cél megvalósítására, ha azt valóban koherens és rendszeres módon kívánja elérni.⁴³ A három jogszabályban rögzített kivétellel összefüggésben az EuB megállapította, hogy azok nem sértik az egészség védelmének célját.⁴⁴ A társadalombiztosítási rendszeren kívül praktizáló fogorvosokat érintő kivétellel összefüggésben azonban arra jutott, hogy amennyiben a korhatár célja a páciensek egészségének védelme, az értelemszerűen nem részesíti védelemben e körön kívüli fogorvosok pácienseit, ezért az intézkedés inkoherenciát mutat. Ha viszont az intézkedés célja a közegészségügyi rendszer pénzügyi egyensúlyának fenntartása, akkor ez a kivétel nem veszélyezteti az elérni kívánt célt és a szabályozás koherenciáját, mivel a tagállam pénzügyileg nem felelős a magán-egészségügyi rendszerért. Ha a korhatár a társadalombiztosítási rendszer pénzügyi egyensúlyát komoly veszélynek kitevő kockázatok megelőzésére irányul, annak érdekében, hogy az egészségvédelem magas szintjét biztosítsa, akkor ezen intézkedés összeegyeztethetőnek tekinthető az irányelv 2. cikkének (5) bekezdésével.⁴⁵

Az EuB emlékeztetett arra, hogy az álláslehetőségek generációk közötti megosztására irányuló cél a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése hatálya alá tartozik. E körben kifejtette, hogy a foglalkoztatás helyzetének alakulása alapján nem tűnik ésszerűtlennek, hogy a tagállam hatóságai úgy vélik, az olyan korhatár alkalmazása, amely az idősebb praktizáló fogorvosok munkaerő-piacról való távozását eredményezi, lehetővé teszi a fiatalabb szakmabeliek foglalkoztatását. Az EuB szerint a 68 éves korhatár pedig elég magasnak tűnik ahhoz, hogy valóban határként szolgáljon a társadalombiztosítással szerződött fogorvosként végzett tevékenység engedélyezése tekintetében. Kérdéses azonban, hogy a korhatár alkalmazása megfelelő és szükséges-e a kitűzött cél eléréséhez. Ha ugyanis a piacon jelen lévő, társadalombiztosítóval szerződött fogorvosok száma nem túlzottan magas a páciensek igényeihez képest, akkor újabb, különösen a fiatal szakmabeliek belépése a piacra általában a 68. életévüket betöltött fogorvosok jelenlététől függetlenül is lehetséges. Ebben az esetben a korhatár bevezetése nem megfelelő és nem is szükséges a kitűzött cél eléréséhez. Abban az esetben viszont, ha a fogorvosok száma túlságosan magas, vagy ennek veszélye áll fenn, a tagállam szükségesnek ítélni a korhatár előírását annak érdekében, hogy elősegítse a fiatalabb fogorvosok álláshoz jutását. Ilyenkor az életkoron alapuló eltérő bánásmód objektíven és ésszerűen igazoltnak, és a cél megvalósításának eszközei megfelelőeknek

⁴¹ C-169/07. sz. ügyben (Hartlauer Handelsgesellschaft mbH kontra Wiener Landesregierung, Oberösterreichische Landesregierung) hozott ítélet 29–30. pont, a C-171/07. és C-172/07. sz. egyesített ügyekben (Apothekerkammer des Saarlandes és társai kontra Saarland, Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales) hozott ítélet 18–19. pont.

⁴² C-341/08. sz. ügyben hozott ítélet 51–52. pont.

⁴³ C-169/07. sz. ügyben hozott ítélet 55. pont.

⁴⁴ C-341/08. sz. ügyben hozott ítélet 53. és 55. pont

⁴⁵ Ibid. 56–64. pont.

és szükségessé tekinthetők. Azt azonban a nemzeti bíróság feladata megvizsgálni, hogy fennáll-e ilyen helyzet.⁴⁶

Az EuB szerint a 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikk (5) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti intézkedés, amely felső korhatárt állapít meg a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi hivatás gyakorlásához, amennyiben az intézkedés kizárólagos célja a páciensek egészségének védelme az e kort meghaladó fogorvosok teljesítőképességének csökkenésével szemben, hiszen ugyanezen korhatár nem alkalmazandó a társadalombiztosítási szerződéses rendszeren kívüli fogorvosokra. A 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a korhatár megállapítása, amennyiben annak célja a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi hivatáson belül az álláslehetőségeknek a generációk közötti megosztása, ha – figyelemmel az érintett munkaerő-piaci helyzetre – ezen intézkedés megfelelő és szükséges e cél eléréséhez. A nemzeti bíróság feladata azonban azonosítani az említett korhatárt megállapító intézkedés által elérni kívánt célt, megvizsgálva az intézkedés fenntartásának indokát.⁴⁷

1.4 Palacios, Age Concern és Petersen ügyekkel kapcsolatos megjegyzések

A fentiekben ismertetett esetekből levonható a következtetés, hogy a tagállamok meglehetősen nagy szabadságot élveznek a tekintetben, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód indokálul milyen körülmények fennállása esetén hivatkoznak foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci vagy éppen szakképzési célkitűzésekre, és ezeket a körülményeket miként mérlegetik. A kivétel alkalmazása során nem szükséges konkrétan megnevezniük a mérlegetésük mögött meghúzódó elérendő célt, és az ezzel kapcsolatos további intézkedéseket nem kell sem nevesíteniük, és azt sem kell igazolniuk, hogy ilyen intézkedéseket ténylegesen alkalmaznak-e vagy sem. Ahogyan J. Mazák főtanácsnok a Félix Palacios ügyben előterjesztett indítványában fogalmaz, nem szükséges, hogy a tagállami igazolás kifejezetten hivatkozzék valamely törvényes politikára, ugyanis az irányelvek csak az elérendő cél tekintetében bírnak kötelező erővel, elegendő, ha az ilyen jogszerű cél a nemzeti rendelkezés tényét és eredményét igazolja.⁴⁸

A felső korhatár előírására vonatkozó tagállami intézkedés mögött megjelenő cél feltárása ugyanakkor nem mellőzhető. Ennek fényében vizsgálható csak, hogy az egyes megoldások a választott cél elérésére alkalmasak-e, ez pedig koherens és következetes szabályozást kíván meg. Amennyiben a szabályozás következetessége, koherens volta megtörik, úgy a kitűzött cél megvalósíthatósága kerül veszélybe, illetve lehetetlenül el, és ebből következően az eltérő bánásmód igazolása sem lehetséges. Úgy tűnik, hogy a szabályozási koherencia követelményéből az is következik, hogy az adott intézkedés által védett, illetve kedvezményezett személyi kört (jelen esetben a pácienseket, illetve a fiatal orvosokat) az intézkedésnek az adott célkitűzés nyomán – a páciensek egészségének védelme, illetve a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosi hivatáson belüli álláslehetőségek generációk közötti megosztása – egységesen és

⁴⁶ Ibid. 65–77. pont.

⁴⁷ Ibid. 82. pont.

⁴⁸ C-411/05. sz. ügy, főtanácsnoki indítvány 72. pont. L. még *Barnard*, 2012, p. 369.

azonos módon kell érintenie. Más szóval az életkor alapján történő nem egyenlő bánásmód nem valósíthat meg „szekunder” – a célkitűzések által érintett személyi körön belüli – megkülönböztetést (társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosok páciensei versus a társadalombiztosítási szerződéses rendszeren kívüli fogorvosok páciensei egészségének védelme).

Megítélésem szerint ugyanakkor aggályos lehet, hogy mivel a célkitűzést nem kell eleve tartalmaznia a tagállami szabályozásnak, lehetséges, hogy a tagállam általa utólag konstruált célkitűzéseket igazolja, és elméletileg nincs kizárva, hogy a tagállam egy jól megválasztott „mesterséges” célkitűzéssel adjon magyarázatot a nem egyenlő bánásmódra úgy, hogy a valódi célkitűzéseit elfedi.

1.5 Rosenbladt ügy

A C-45/09. számú ügy (Gisela Rosenbladt kontra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH) tényállása szerint Gisela Rosenbladt 39 éven át takarított egy laktanyát. Az eset felmerülésének idején az Oellerking takarító vállalkozás alkalmazásában állt heti tíz órás részmunkaidős munkajogviszonyban. A munkaszerződése akként rendelkezett, hogy munkajogviszonya az irányadó rendelkezésekkel összhangban annak a hónapnak az elteltével szűnik meg, amelytől kezdve nyugdíjat igényelhet, azaz abban a hónapban, amelyben a 65. életévét betölti. Ezt követően Rosenbladt jelezte a munkáltatójának, hogy a továbbiakban is dolgozni szándékozik, majd keresetet indított a munkáltatója ellen az Arbeitsgericht Hamburg előtt arra hivatkozva, hogy munkaszerződésének megszűnése jogellenes, mivel az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Az Arbeitsgericht Hamburg felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesztett az EuB elé.⁴⁹

A bíróság mindenekelőtt arra a kérdésre kívánt választ kapni, hogy ellentétese az irányelvvvel az olyan nemzeti jogszabály, amely lehetővé teszi, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alól mentesüljenek azok a záradékok, amelyek a munkaszerződés *ipso iure* megszűnését írják elő arra az esetre, ha a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt. A német szabályozás az életkoron alapuló eltérő bánásmód megengedhető esetei között említi ugyanis az olyan megállapodásokat, amelyek lehetővé teszik a foglalkoztatási jogviszony felmondás nélküli megszűnését abban az időpontban, amikor a foglalkoztatott öregségi nyugdíj igénylésére válik jogosulttá. Ez az intézkedés tehát nem a kötelező nyugdíjba vonulásra vonatkozik, hanem arra hatalmazza fel a feleket, hogy egyedi vagy kollektív megállapodások útján megegyezzenek a munkajogviszony öregségi nyugdíjjogosultság folytán történő megszűnésében.⁵⁰

Az EuB rámutatott arra, hogy önmagában az a tény, miszerint a 2000/78/EK irányelv nem említi kifejezetten az említett záradékok lehetőségét, nem bír döntő jelentőséggel. Amint az eljárás során feltárt adatokból erre következtetni lehet, a német jogban évtizedek óta alkalmazzák az ilyen jellegű záradékokat, függetlenül a gazdasági, szociális és demográfiai, valamint munkaerő-piaci helyzetűtől, és az hosszú évekre visszamenő politikai és társadalmi konszenzust tükröz. A német kormány kifejtette, hogy

⁴⁹ C-45/09. számú ügyben hozott ítélet 20–27. pont.

⁵⁰ Ibid. 36. és 39. pont.

e konszenzus mindenekelőtt azon az elgondoláson alapul, hogy a munkát meg kell osztani a generációk között. A nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkajogviszonyának megszűnése egyfelől a fiatal munkavállalóknak közvetlen előnyt biztosít, elősegítve a szakmai beilleszkedésüket, amelyet megnehezít a tartós munkanélküliség, másfelől az idősebb munkavállalók jogai is megfelelő védelemben részesülnek, legtöbbjük ugyanis közvetlenül a nyugdíjjogosultság megszerzése után abba kívánja hagyni a munkát, mivel a nyugdíj a munkabérük elvesztése után pótlólagos jövedelmet biztosít számukra. A munkaszerződés *ipso iure* megszűnése előnyös a munkáltatók számára is, ugyanis nem kényszerülnek a munkavállalók munkajogviszonyának olyan indokkal történő felmondására, hogy már nem alkalmasak a munkavégzésre, ami az előrehaladott kort elérő személyek számára megalázó lehetne.⁵¹

Az EuB szerint e célkitűzések objektíven és ésszerűen igazolhatják a nemzeti jog keretein belül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot, és általában véve nem tekinthetők úgy, hogy az érintett munkavállalók törvényes érdekeire túlzottan hátrányosak lennének, azaz megfelelőek és szükségesek a kitűzött célok eléréséhez. A szabályozás ugyanis nem csupán meghatározott életkoron alapul, hanem figyelembe veszi azt a körülményt is, hogy az érdekelt szakmai pályafutásuk befejeztével öregségi nyugdíj formájában megjelenő pótlólagos jövedelem révén pénzügyi ellentételezésben részesülnek. Ezen túlmenően az alkalmazott megoldás közös megegyezésen alapul, és nem a munkáltató általi egyoldalú felmondás lehetőségén. A szociális partnerek számára biztosított azon lehetőség, hogy kollektív szerződések útján alkalmazhassák e mechanizmust, lehetővé teszi, hogy nemcsak az érintett munkaerő-piac átfogó helyzetét, hanem a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vegyék. Az EuB úgy foglalt állást, hogy az irányelvvel nem ellentétes az olyan jogszabályi rendelkezés, amelynek értelmében érvényesnek kell tekinteni a munkaszerződés olyan kikötését, miszerint a munkajogviszony *ipso iure* megszűnik, ha a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, feltéve, hogy azt objektíven és ésszerűen igazolja a foglalkoztatási és munkaerő-piaci politikára vonatkozó törvényes célkitűzés, továbbá e célkitűzés elérését szolgáló eszközök megfelelőek és szükségesek. A kollektív szerződés útján történő végrehajtás azonban önmagában nem mentesül bármilyen bírósági felülvizsgálat alól, hanem annak is oly módon kell szolgálnia az ilyen törvényes célkitűzést, hogy annak eléréséhez megfelelő és szükséges legyen.⁵²

További kérdésként vetette fel az Arbeitsgericht Hamburg, hogy ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel az olyan kollektív szerződéses rendelkezés, mely a munkajogviszony *ipso iure* megszűnését abban az időpontban írja elő, amikor a munkavállaló elérte a 65 évben meghatározott nyugdíjkorhatárt.⁵³ Amint az megállapításra került, e rendelkezés célja a fiatal munkavállalók alkalmazásának megkönnyítése, a munkaerő-felvétel tervezése, valamint a vállalkozások személyi állományának a korcsoportok szerint kiegyensúlyozott, megfelelő igazgatása. Ezek a célkitűzések az EuB álláspontja szerint objektíven és ésszerűen igazolják a nemzeti jog keretein belül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.⁵⁴ Az EuB szerint annak vizsgálata érdekében, hogy az

⁵¹ Ibid. 40., 42–43. pont.

⁵² Ibid. 45., 47., 49. és 53. pont.

⁵³ Ibid. 54. pont.

⁵⁴ Ibid. 62. pont.

intézkedés meghaladja-e a megvalósítani kívánt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket, és túlzottan hátrányosan érinti-e a 65. életévüket betöltő munkavállalók érdekeit, azt a háttérét képező szabályozási környezetbe kell helyezni, és figyelembe kell venni mind az érintett személyeknél várhatóan bekövetkező hátrányt, mind pedig azokat az előnyöket, amelyekben általában véve a társadalom és az azt alkotó egyének részesülnek. Mivel a német munkajog nem tiltja a nyugdíjkorhatárt elérő személyeknek, hogy szakmai tevékenységet folytassanak, így az nem vezet be kötelező kényszernyugdíjazási rendszert. Mindezekre tekintettel az EuB akként foglalt állást, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikk (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan intézkedés, mint az 65 évben meghatározott nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnésére irányuló, kollektív keretmegállapodás szerinti záradék.⁵⁵

Az életkoron alapuló igazolt egyenlőtlen bánásmódnak fontos területe lehet a munkavállaló és a munkáltató, valamint a szociális partnerek megállapodása. Ez esetben előfeltétel azonban, hogy az azokra felhatalmazást adó tagállami szabály is feleljen meg az irányadó irányelvi követelményeknek. Az automatikus munkajogviszony megszűnés jogszerűségének igazolása ugyanakkor jelentős mértékben függ attól is, hogy a munkavállalónak van-e lehetősége a nyugdíjkorhatár elérése után is folytatni a szakmai tevékenységét.

1.6 Fuchs és Köhler ügy

A C-159/10. és C-160/10. számú egyesített ügyekben [Gerhard Fuchs (C-159/10), Peter Köhler (C-160/10) kontra Land Hessen] az alapul szolgáló tényállás értelmében a német jog azon rendelkezése állt a középpontban, mely a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők nyugdíjkorhatár elérését követő nyugdíjazásáról szól. E rendelkezés azonban a tartományokra bízta, a korhatár meghatározását. Hessen Landban a nyugdíjazás a 65. életév betöltéséhez kötődik, melyet azonban szolgálati évekből bizonyos esetekben legfeljebb egy éves időtartamokkal, legkésőbb a 68. életév betöltéséig el lehet halasztani. Az alapeljárásokban Gerhard Fuchs és Peter Köhler 65. életévük betöltéséig főügyészek voltak, majd a vonatkozó szabályozás értelmében nyugdíjba kellett vonulniuk. Kérték, hogy még egy évig maradhassanak hivatalban, de Hessen tartomány igazságügyi minisztériuma elutasította kérelmüket azzal az indokkal, hogy ezt szolgálati érdek nem teszi szükségessé. Ezt követően eljárást kezdeményeztek többek között a Verwaltungsgericht Frankfurt am Main előtt.⁵⁶

A kérdéseket előterjesztő bíróság kifejtette, a tényállásra irányadó szabályozás akkor született, amikor még úgy gondolta a jogalkotó, hogy a munkavégzésre való alkalmasság a 65. életév betöltésével elégtelenné válik. A bíróság emlékeztetett arra, hogy a szövetségi köztisztviselők és a magánszférában foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában már 67 év a nyugdíjba vonulás, illetve a nyugdíjhoz való jog megnyílásának általános korhatára, a választás nyomán kinevezett köztisztviselők pedig 71 éves korukig tölthetik be hivatalukat. A törvény a fiatalabbak alkalmazásának elősegítésére és ezzel a megfelelő korstruktúra garantálására irányult, bár a nyugdíjba vonulást nem

⁵⁵ Ibid 73–75. és 77. pont.

⁵⁶ C-159/10. és C-160/10. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet 18–22. pont.

minden esetben követi a betöltetlen álláshelyre való felvétel, a bíróság szerint ezzel Land Hessen költségvetési megtakarítás elérésére törekszik.⁵⁷

A kérdéseket előterjesztő bíróság első kérdésével lényegében arra várt választ, hogy a 65. életév betöltése esetén hivatalból történő nyugdíjazásról rendelkező tagállami szabály, mely megengedte azt is, hogy a köztisztviselők végső soron a 68. életévig betöltéséig tovább dolgozzanak, ha ez szolgálati érdekből szükséges, ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel, ha annak célja a „megfelelő korstruktúra” kialakítása, a hivatalból való távozás megtervezése, a köztisztviselők előléptetése, a jogviták megelőzése vagy költségvetési megtakarítás elérése.⁵⁸

Land Hessen és a német kormány kifejtette, hogy a kérdéses rendelkezés fő célja, hogy „megfelelő korstruktúrát” alakítson ki, amelynek keretében egyidejűleg jelen vannak az előmeneteli pálya elején tartó fiatal és az e pályán előrébb tartó idősebb alkalmazottak, azaz egyensúlyt teremtsen a különböző generációk között. Ezt a célt kiegészíti másik három cél, nevezetesen a nyugdíjba vonulók és az újonnan felveendőek számának tervezése, a fiatalok felvételének és előléptetésének elősegítése, valamint a munkavállalók 65 év felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogviták elkerülése. Az EuB rámutatott arra, hogy önmagában az, ha az elérni kívánt cél nem tűnik ki egyértelműen a szabályozásból, nem jelenti egyúttal azt is, hogy azt a tagállam ne igazolhatja. Ezen túlmenően a rendelkezés alátámasztása érdekében akár több cél fennállása is igazolható egyidejűleg.⁵⁹ Az EuB szerint az alkalmazás előmozdítása jogszerű szociálpolitikai, illetve foglalkoztatáspolitikai célnak minősül, ha annak elősegítéséről van szó, hogy a fiatalok megkezdhesék valamely hivatás gyakorlását,⁶⁰ és ehhez hasonlóan a másik három kiegészítő cél is ilyennek tekinthető.⁶¹ Az EuB álláspontja szerint e célok közérdekűnek tekinthetők, azok foglalkoztatáspolitikai, illetve munkaerő-piaci megfontolásokból, valamint a minőségi közszolgáltatás (minőségi igazságszolgáltatás) kialakítása érdekében az érintett köztisztviselők összességének érdekeit figyelembe veszik.⁶²

Mivel a fiatalok ügyészként való elhelyezkedését számos körülmény, így például a speciális végzettség követelménye is korlátozza, nem tűnik ésszerűtlennek, ha a hatáskörrel rendelkező tagállami hatóságok úgy ítélik meg, hogy e célok tükrében kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítására van szükség. Figyelemmel arra, hogy a 65. életévben történő nyugdíjazás esetén az alkalmazott maximális nyugdíjban részesül, és ha ez szolgálati érdekből szükséges, lehetőség van a 68. életévének betöltéséig továbbdolgozni, vagy más szakmai tevékenységet folytatni (például jogtanácsosként), a német szabályozás nem lép túl azon a mértéken, amely szükséges a kiegyensúlyozott korstruktúra kialakításához az említett célok tükrében.⁶³

A második kérdés lényegében arra vonatkozott, hogy melyek azok az adatok, amelyeket a tagállamnak szolgáltatnia kell az adott rendelkezés megfelelő és szükséges

⁵⁷ Ibid. 24–26. pont.

⁵⁸ Ibid. 32. pont

⁵⁹ Ibid. 39., 44., 47. pont.

⁶⁰ C-250/09. és C-268/09. egyesített ügyekben hozott ítélet (Vasil Ivanov Georgiev kontra Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv) 43. pont.

⁶¹ C-159/10. és C-160/10. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet 50. pont.

⁶² Ibid. 51–53. pont.

⁶³ Ibid 59–60. és 67–68. pont.

jellegének bizonyításához, ennek során kell-e pontos statisztikákat vagy más számadatokat rendelkezésre bocsátani. A szükséges bizonyítékok pontossági fokának értékelését illetően a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az általuk megfelelőnek tartott intézkedés kiválasztásában. E döntés alapulhat olyan gazdasági, társadalmi, demográfiai és/vagy költségvetési megfontolásokon, amelyek közé nemcsak már rendelkezésre álló és ellenőrizhető adatok tartoznak, hanem előrejelzések is, amelyek jellegükön fogva adott esetben nem helytállóknak bizonyulhatnak, vagyis egyfajta bizonytalanság jellemzi őket. Az említett intézkedés egyébiránt alapulhat politikai megfontolásokon is, amelyek gyakran több lehetséges megoldás közötti választással járnak, és szintén bizonytalanná teszik a remélt eredményt. A nemzeti bíróság feladata azonban az, hogy a nemzeti jog szabályai alapján megítélje az elé terjesztett bizonyítékok bizonyító erejét, amelyek közé többek között statisztikai adatok is tartozhatnak. Az EuB mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy az intézkedés megfelelő és szükséges jellegének bizonyításához az szükséges, hogy az ne tűnjön ésszerűtlennek az elérni kívánt cél szempontjából, továbbá olyan körülményeken alapuljon, amelyek bizonyító erejének értékelése a nemzeti bíróság feladata.⁶⁴

A szabályozás koherenciájára vonatkozó kérdés tekintetében az EuB úgy foglalt állást, hogy a szabályozás nem válik inkoherenssé önmagában amiatt, hogy bizonyos esetekben lehetővé teszi az érintettek számára, hogy a 68. életévük betöltéséig dolgozzanak, miközben egyrészt olyan rendelkezéseket is tartalmaz, amelyek a 65. életév betöltése előtti nyugdíjba vonulás korlátozására irányulnak, másrészt más köztisztviselők hivatalban maradhatnak ezen életkor betöltése után is, illetve a nyugdíjkorhatárt 65 évről fokozatosan 67 évre emelik.⁶⁵

Különösen figyelemreméltó, hogy az EuB a célok megfelelése és szükségessége tekintetében a bizonyítás körében olyan körülményekre is lehetővé teszi a hivatkozás, amelyek a szó szoros értelmében véve hipotetikus tényállítások, előrejelzések, vagy éppen politikai megfontolásokon nyugszanak. E körben különösen nagy jelentőséggel bír az ésszerűség követelménye, melyet az elérni kívánt cél szempontjából kell vizsgálni.

A szabályozás koherenciáját illetően az EuB tovább árnyalta az ezzel kapcsolatos követelményeket. Úgy tűnik, hogy nem inkoherens a szabályozás, ha az bizonyos kivételeket is enged. Ez azonban kérdésessé teszi a fentiekben megfogalmazottakat, nevezetesen az intézkedésnek nem minden esetben kell egységesen és azonos módon érinteni valamennyi jogalanyt. Mindazonáltal a tagállamnak igazolnia kell a „kivétel kivételeinek” ésszerűségét is.

1.7 Európai Bizottság kontra Magyarország ügy

A C-286/12. számú ügyben, melyet az Európai Bizottság kötelezettségzegés megállapítása iránt indított Magyarországgal szemben, a keresetlevelében az Európai Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) annak megállapítását kérte, hogy Magyarország a bírák, ügyészek és közjegyzők szolgálati jogviszonyának 62 éves korban történő megszüntetését előíró nemzeti szabályozás elfogadásával nem teljesítette a 2000/78/EK

⁶⁴ Ibid. 76., 80–83. pont.

⁶⁵ Ibid. 99. pont. L. még *Barnard*, 2012, p. 374–375.

irányelv 2. cikkéből és 6. cikk (1) bekezdéséből eredő kötelezettségeit. A Bizottság szerint a szabályozás életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményez anélkül, hogy ezt jogszerű cél igazolná, ha azonban mégis igazolható lenne ilyen cél, az elfogadott intézkedés nem megfelelő és szükséges a kitűzött célok eléréséhez.⁶⁶

A Bizottság szerint a magyar szabályozás azért sérti a 2000/78/EK irányelv 2. cikkét, mert életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést eredményez a nyugdíjazáshoz előírt korhatárt elérő bírák, ügyészek és közjegyzők vonatkozásában azon kollégáikhoz képest, akik hivatalban maradhatnak. A szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár 70 évről 62 évre való leszállítása az adott hivatásrendhez tartozó személyekkel szemben eltérő bánásmódot valósít meg. Az eltérő bánásmód nem igazolható a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése alapján, ugyanis a vitatott nemzeti szabályozásnak nincs jogszerű célja, illetve nem áll arányban az általa elérni kívánt célokkal. Magyarország szerint nem áll fenn hátrányos megkülönböztetés, a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár leszállítása ugyanis arra irányul, hogy korrigálja azt a pozitív diszkriminációt, amely alapján az érintett személyek a közszférában foglalkoztatottakkal ellentétben nemcsak hivatalban maradhattak a 70. életévük betöltéséig, hanem sok esetben egyidejűleg kaphatták illetményüket, és az öregségi nyugdíjat, amelyre a nyugdíjba vonulásra vonatkozó korhatár elérésekor jogosulttá váltak. Ennek megfelelően a reform célja az, hogy egyensúlyt teremtsen a munka világára vonatkozó általános szabályozáson belül.⁶⁷

Magyarország lényegében két olyan célt említett, amelyek elérésére a szóban forgó szabályozás irányul: a nyugdíjra vonatkozó szabályok mindenki számára való egységessé tételét, valamint a fiatal jogászok bíróságokon való elhelyezkedésének megkönnyítését a kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítása érdekében. A Bizottság úgy vélte, hogy e célok közül az elsőt nem lehet jogszerűnek tekinteni, mivel a hátrányos megkülönböztetést szervezeti jellegű céllal nem lehetséges igazolni. Az idősebb bírák fiatalabbakkal való felváltásán és az igazságszolgáltatás minőségének ettől várt javulásán alapuló érv a Bizottság szerint voltaképpen nem más, mint életkoron alapuló előítélet.⁶⁸ A Bizottság úgy vélte, hogy a célok jogszerűségétől függetlenül a korhatár gyors és radikális leszállítása túllép a célok eléréséhez szükséges mértéken. A nyugdíjba vonulás korhatárának egységesítése e rendelkezéssel azért nem érhető el, mert a közszolgáltatáson belül más jogviszonyok tekintetében létezik eltérő szabályozás, valamint egyedi kivételek. A Bizottság szerint a szabályozás nincs összhangban a magyar nyugdíjrendszer reformjával sem, amely szerint az általános öregségi nyugdíjkorhatár 2014-től 2022-ig 62 évről fokozatosan 65 évre emelkedik.⁶⁹

Az EuB érvelésében rámutatott arra, hogy nincs jelentősége annak, ha a vitatott rendelkezésekből kifejezetten egyetlen konkrét cél sem tűnik ki. Ha a tagállami szabályozás célja nem egyértelmű, ez még nem zárja ki automatikusan annak igazolhatóságát. Fontos, hogy az adott rendelkezés általános háttérét képező egyéb körülmé-

⁶⁶ C-286/12. sz. ügyben hozott ítélet 1. pont. A szabályozáshoz kapcsolódó alkotmánybírói határozat elemzését l. Kiss György: *Az Alkotmánybíróság határozata a bírák jogállásáról és javadalmazásáról* szóló törvény egyes rendelkezéseinek alkotmányellenességéről, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2012/1. p. 141–150.

⁶⁷ C-286/12. sz. ügyben hozott ítélet 22–25. pont.

⁶⁸ *Ibid.* 28–30. pont.

⁶⁹ *Ibid.* 32–34., 36. és 38–39. pont.

nyek lehetővé tegyék az intézkedés alapját képező cél jogszerűségének, valamint a megvalósítás eszközei megfelelőségének és szükségszerűségének meghatározását.

A szóban forgó rendelkezések lényegében két cél megvalósítására irányulnak. Az intézkedés egyrészt a nyugdíjrendszer életképessége érdekében egységesítést kíván végrehajtani a közszolgáltatáson belül a magas szintű foglalkoztatás, valamint az igazságszolgáltatási igazgatási tevékenység minősége és hatékonysága növelésének egyidejű biztosítása mellett, másrészt cél volt a kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítása is, mely megkönnyíti a fiatal jogászok bíróná, ügyésszé és közjegyzővé válását, és gyorsabb előmenetelt garantál számukra. Az EuB utalt arra, hogy a korhatár – jogviszony kötelező megszűnésével járó – egységesítése jogszerű foglalkoztatáspolitikai célnak minősülhet, ha egyébként az egyenlő bánásmód elve az adott ágazat valamennyi munkavállalója tekintetében érvényesül. A kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítására vonatkozó célkitűzés szintén ilyen célnak tekinthető.⁷⁰

Az EuB szerint a vitatott intézkedés az első cél tekintetében megfelelőnek minősül. Mivel a korábbi szabályozás szerint az érintett személyek 70 éves korukig hivatalban maradhattak, így megalapozottan számíthattak arra, hogy az említett korig betölthetik hivatalukat, ám a szóban forgó rendelkezések hirtelen és jelentősen – átmeneti rendelkezések nélkül – szállították le a szolgálati jogviszony kötelező megszűnésének korhatárát, az intézkedés nem biztosította az érintett személyek jogos bizalmának védelmét. Az érintettek többségének az új szabályozás hatályba lépésétől számított hat hónapon, illetve egy éven belül távozniuk kellett hivatalukból,⁷¹ anélkül hogy idejük lett volna megtenni az ennek következtében szükségessé váló, elsősorban gazdasági és pénzügyi lépéseket. Az érintettek nyugdíjának összege legalább 30 százalékkal lett kevesebb, mint a korábbi illetményük, a jogviszonyuk megszűnése pedig a szolgálati idejük hosszától függetlenül következett be, így nem volt garantált a teljes összegű nyugdíjra való jogosultságuk sem. Az EuB értékelte azt a körülményt is, hogy Magyarország nem jelölte meg azokat az okokat, amelyek szükségessé tették, hogy nyolc évvel szállítsa le a nyugdíjba vonulás korhatárát anélkül, hogy a módosítás bevezetését több szakaszra tagolta volna, miközben az általános nyugdíjkorhatár három évvel történő emelését több lépcsőben – 2014-től kezdődően nyolc év alatt – hajtja végre. Mindez arra enged következtetni, hogy a korhatár leszállítása során az érintettek érdekeit nem ugyanolyan súllyal vették figyelembe, mint a közszolgáltatásban foglalkoztatott többi munkavállalóét, akik vonatkozásában a korhatár megemelésére került sor. Erre tekintettel az EuB úgy vélte, hogy a szóban forgó rendelkezések nem szükségesek a Magyarország által felhozott egységesítési cél megvalósításához.⁷²

A fiatal jogászok bíróná, ügyésszé és közjegyzővé válását megkönnyítő és számukra gyorsabb előmenetelt biztosító kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítására vonatkozó cél a korhatár leszállításának a következménye. Mivel a jogviszonyok megszűnése következtében sok állás megüresedik, melyeket a fiatalok foglalhatnak el, felgyorsul a személyi állomány cserélődése és megújulása. Az EuB szerint a rövid távon látszólag kedvező hatások azonban megkérdőjelezhetik a ténylegesen kiegyensúlyozott korstruktúra közép- és hosszú távon való kialakításának lehetőségét, ugyanis

⁷⁰ Ibid 57–59., 61–62. pont.

⁷¹ Ibid. 64–69. pont.

⁷² Ibid 70–75. pont.

míg 2012-ben jelentősen felgyorsul az érintett szakmák személyi állományának megújulása, a következő évben ugyanilyen radikálisan lassulni fog figyelemmel arra, hogy ekkor már csak egy korosztályt kell felváltani. A cserélődés ritmusa még tovább fog lassulni, a nyugdíjkorhatár 62 évről 65 évre történő fokozatos emelésével, ami egyenesen nehezíteni fogja a fiatal jogászok igazságszolgáltatásban való elhelyezkedését. Ebből következően a szóban forgó rendelkezések nem megfelelőek a kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítására vonatkozó cél eléréséhez.⁷³

Mindezekre tekintettel a vitatott rendelkezések olyan eltérő bánásmódot eredményeznek, amely nem felel meg az arányosság elvének, ennél fogva az EuB a Bizottság keresetének helyt adott, és megállapította, hogy Magyarország a bírák, ügyészek és közjegyzők szolgálati jogviszonyának 62 éves korban történő megszüntetését előíró nemzeti szabályozás elfogadásával – amely életkoron alapuló, az elérni kívánt célokkal arányban nem álló eltérő bánásmódot eredményez – nem teljesítette a 2000/78/EK irányelv 2. cikkéből és 6. cikk (1) bekezdéséből eredő kötelezettségeit.⁷⁴

Úgy tűnik az EuB érvelésében különös súllyal értékelte a közszolgálati alkalmazottak által a korhatár drasztikus leszállításával összefüggésben elszenvedett érdeksérelmet. Ez egyúttal kapcsolódási pontot jelent a később ismertetett Andersen és Landin ügyekben képviselt állásponttal.

A Fuchs és Köhler ügühöz hasonlóan az EuB ebben az ügyben is felhasznált olyan hipotetikus érveket, amelyek a kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítására vonatkozó cél megfelelőségét kétségbe vonják. Igaz, ebben a vonatkozásban a magyar érvelés hiányának is jelentős szerepe volt, hiszen amint az ítélet utalt rá, a magyar fél nem jelölte meg azokat az okokat, amelyek a nyugdíjba vonulás korhatárának átmenet nélküli leszállítását, illetve ezzel párhuzamosan az általános korhatár felemelését indokolták. Ez utóbbi összefüggés okszerűen felveti a szabályozás inkoherenciájának kérdését is, bár a szabályozás koherenciájáról az EuB kifejezetten nem nyilvánított véleményt annak ellenére, hogy a tényállás alapján ez egyértelműen kínálkozna.

1.8 *Wolf ügy*

A C-229/08. számú ügyben (Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main) Hessen tartomány a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatra – különösen a tűz elleni küzdelemre – való felvétel tekintetében 30 éves felső korhatárt ír elő. A felső korhatár előírásának célja a hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítása. Colin Wolf felvételét kérte a Frankfurt am Main város középszintű tűzoltás-technikai szolgálatához. Jelentkezését azonban nem vették figyelembe, ugyanis felvételi kérelme időpontjában 29 éves volt, a következő felvételnél pedig már 31 éves lett volna. Wolf keresetet indított Frankfurt am Main ellen kártérítés megfizetése iránt.⁷⁵

A Verwaltungsgericht Frankfurt am Main lényegében azt kívánta megtudni, hogy a nemzeti jogalkotó milyen mozgástérrel rendelkezik a felvételi korhatár előírása

⁷³ Ibid 76–79. pont.

⁷⁴ Ibid. 80–81. pont.

⁷⁵ C-229/08. 17–23. pont.

tekintetében.⁷⁶ A 2000/78/EK irányelv 4. cikk (1) bekezdése szerint nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos. A hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítása az EuB szerint jogszerű célnak minősül. Mivel a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat tagjainak kivételesen magas szintű fizikai képességekkel kell rendelkezniük, figyelemmel arra, hogy részt vesznek a tűz elleni küzdelemben, illetve a személyek mentésében, a tűzoltói tevékenység gyakorlását jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményről van szó. Az EuB szerint a magas szintű fizikai képességek birtoklása összefügg az életkorral. A rendelkezésre álló, német kormány által ismertett tudományos adatok értelmében nagyon kevés 45–50 év közötti tisztviselő rendelkezik a tűz elleni küzdelem során történő beavatkozásokhoz szükséges fizikai képességgel.⁷⁷ Az EuB szerint az irányelvvel nem ellentétes a felvételhez előírt felső korhatár, ám az ilyen korhatár-korlátozás csak abban az esetben nem minősül életkoron alapuló, tiltott hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben olyan tűzoltókra vonatkozik, akik közvetlenül részt vesznek a tűz elleni küzdelemben.⁷⁸

1.9 Prigge és társai ügy

A C-447/09 számú ügyben (Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach kontra Deutsche Lufthansa AG) alapul fekvő tényállás értelmében a nemzetközi és az azzal összhangban álló német szabályozás szerint 60 és 65 éves kor között a repülőgépek pilótái csak akkor folytathatják tevékenységük gyakorlását, ha olyan személyzet tagjai, amely több pilótából áll, és a másik, illetve a többi pilóta még nem töltötte be a 60. életévét. Amennyiben a pilóta betöltötte a 65. életévét, ezt követően nem gyakorolhatja a tevékenységét. Az általános szabályoktól eltérően a Deutsche Lufthansa AG kollektív szerződése tiltja, hogy a társaság pilótái tevékenységüket a 60. életévük betöltését követően gyakorolják. Az alapügy felperesei a Deutsche Lufthansa alkalmazásában álltak parancsnokpilótaként. A 60. életévük betöltésekor munkajogviszonyuk a kollektív szerződésnek megfelelően *ipso iure* megszűnt. Úgy ítélték meg, hogy a megszűnés ellentétes a 2000/78/EK irányelvvel, ezért bírósághoz fordultak. Követelésük egyfelől arra irányult, hogy a bíróság állapítsa meg, a munkáltatóval fennálló munkajogviszonyuk nem szűnt meg a 60. életévük betöltésekor, másfelől kötelezze a munkáltatót a munkajogviszony további fenntartására. A Bundesarbeitsgericht előzetes döntéshozatali kérelmében felvetett kérdése arra irányult, hogy összeegyeztethető-e az uniós joggal az olyan kollektív szerződés, amely a közforgalmi pilóták tekintetében 60 éves korhatárról rendelkezik a repülésbiztonság garantálása érdekében.⁷⁹

Az EuB kifejtette, a szociális partnerek kollektív szerződéseinek is tiszteletben kell tartaniuk az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét,⁸⁰

⁷⁶ Ibid. 24. pont.

⁷⁷ Ibid. 33–34., 37–43. pont.

⁷⁸ L. még *Barnard*, 2012, p. 370–371.

⁷⁹ C-447/09. sz. ügyben hozott ítélet 22–36. pont.

⁸⁰ Ibid 49. pont.

majd rámutatott arra, hogy a szóban forgó tilalom célja a légi közlekedés biztonságának garantálása, vagyis egyfelől az, hogy garantálják az utasok és az átrepült területeken élők biztonságát, valamint védjék maguknak a pilótáknak a biztonságát és egészségét. Az EuB álláspontja szerint e cél alkalmas az eltérő bánásmód igazolására.⁸¹ A különleges fizikai képességek birtoklását a közforgalmi pilóta foglalkozás gyakorlására vonatkozó – a 2000/78/EK irányelv 4. cikk (1) bekezdése értelmében vett – lényeges és meghatározó szakmai követelménynek lehet tekinteni, melynek megléte, illetve hiánya függ az életkortól is, hiszen e képességek az életkor előrehaladtával romlanak.⁸²

Annak ellenére, hogy a légi közlekedés biztonsága jogszerű célnak minősül, az EuB utalt arra, hogy amennyiben a korhoz kapcsolódó jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, a 2000/78/EK irányelv értelmében csak nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód.⁸³ Sem a nemzetközi, sem a német szabályozás nem teszi kötelezővé a 60. életév betöltését követően a tevékenység gyakorlásának megtiltását. Ezen életkor felett azt elegendő csupán korlátozni, ebből következően tilalom kimondása nem minősül olyan intézkedésnek, amely akár a közbiztonság, akár az egészség védelme érdekében szükséges lenne.⁸⁴ Az EuB szerint a szociális partnerek azzal, hogy 60 évben határozták meg azt a korhatárt, amelytől a közforgalmi pilótákat úgy tekintik, mint akik többé nem rendelkeznek a szakmai tevékenységük gyakorlásához szükséges fizikai képességekkel, aránytalan követelményt támasztottak e pilótákkal szemben.⁸⁵ A tevékenység gyakorlása az életkor betöltésétől kezdődően ugyan korlátozható, a teljes tilalom azonban meghaladja a légi közlekedés biztonságának védelméhez szükséges mértéket. Az EuB kimondta, hogy a szociális partnerek által a közforgalmi repülőgépek vezetéséhez kötelezővé tett 60 éves korhatár az e korhatárt 65 évben meghatározó nemzetközi és német szabályozás alapján aránytalan követelmény.

Az EuB rámutatott arra is, hogy a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdés első albekezdése szerinti, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására alkalmas célok a szociálpolitika területére tartozó célok (azaz a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerő-piaccaal vagy a szakképzéssel kapcsolatosak), a légi közlekedés biztonsága azonban nem tartozik ezen célok közé.⁸⁶

1.10 Wolf és Prigge és társai ügyekkel kapcsolatos megjegyzések

A Wolf ügyben kifejtett álláspont alapján az életkor, és különösen az azzal szoros kapcsolatban lévő kivételesen magas szintű fizikai képességek megléte vagy hiánya lényeges körülmény lehet bizonyos foglalkozások esetében, így a tevékenység jellege, illetve feltételrendszere következtében az adott munkáltató működőképességének és megfelelő működésének biztosítása indokolhatja az életkoron alapuló eltérő bánásmódot. Ha a magas szintű fizikai képességek birtoklása összefügg az életkorral,

⁸¹ Ibid 51. pont.

⁸² Ibid 67. pont.

⁸³ Ibid 71. pont.

⁸⁴ Ibid. 63–64. pont.

⁸⁵ Ibid. 75. pont.

⁸⁶ Ibid. 81–83. pont. L. még *Barnard*, 2012, p. 369–371.

és ez tudományos adatokkal is alátámasztható, indokolt lehet az eltérő bánásmód. Mindez azonban egyúttal azt is jelenti, hogy ilyen esetekben nem kell lehetőséget biztosítani arra, hogy a képességek létét vagy hiányát egyedi esetekben is megvizsgálja a munkáltató. Ez alapján úgy tűnik, hogy bizonyos tevékenységek gyakorlásából, melyek – mondhatni – a közfelfogás szerint meghatározott magas szintű fizikai képességeket feltételeznek, kizárhatók bizonyos életkort betöltő személyek.

Ez a meglátás álláspontom szerint legalábbis vitatható. Olyannyira az, hogy a Prigge és társai ügyben lényegében ezzel ellentétes eredményre jutott az EuB. A Wolf ügyben kimondott tétel alapján ugyanis elvileg el lehetett volna fogadni ez esetben is azt, hogy a képességek bizonyos életkor után drasztikusan hanyatlanak, ám mégsem ez történt.⁸⁷ Ez esetben talán arról lehetett szó, hogy a releváns képességek hiánya azért vezethetett csupán a tevékenység korlátozásához, és nem az attól való teljes eltűntetéshez, mert maga a tevékenység jellege más természetű volt. Különbség van ugyanis a tűz elleni küzdelem vagy a repülőgép vezetése között, amely az adott intézkedés arányosságának megítélése szempontjából nem mellőzhető körülmény. Hozzá kell tenni továbbá, hogy a Prigge és társai ügyben a szóban forgó rendelkezés (jelen esetben a kollektív szerződés szabályozása) nem légtüres térben „lebegett”, hiszen mind nemzetközi, mind tagállami szintű rendelkezés létezett, melyektől a kollektív szerződés rendelkezése jelentős mértékben eltért.

2. A munkajogviszony megszüntetéssel összefüggő jogintézményekkel kapcsolatos ügyek

2.1 Andersen ügy

A C-499/08. számú ügy (Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen nevében eljárva kontra a Region Syddanmark) a végkielégítéssel kapcsolatban vetette fel a hátrányos megkülönböztetés kontra igazolt egyenlőtlen bánásmód kérdését.

A dán szabályozás értelmében amennyiben az ugyanazon vállalkozás által legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkajogviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, a munkáltató a munkajogviszony megszűnéskor köteles e munkavállaló részére egy-, két-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget megfizetni. E rendelkezés azonban nem alkalmazható, ha a munkavállaló a munkajogviszony megszűnésének időpontjában az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjban fog részesülni, valamint nem jár végkielégítés akkor sem, ha a munkavállaló a munkajogviszony megszűnéskor a munkáltatótól fog öregségi nyugdíjban részesülni, és a szóban forgó nyugdíjrendszerbe az 50. életévének betöltése előtt lépett be. A kérdést előterjesztő bíróság (Vestre Landstret) felhívta a figyelmet arra, hogy a nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltatói felmondás esetén akkor sem jár végkielégítés, ha a munkavállaló számára olyan magánnyugdíjbiztosítás tudja biztosítani a munkajogviszony megszűnéskor öregségi nyugdíj folyósítását, amelybe a munkáltató járulékot fizetett, függetlenül attól, hogy a munkavállaló adott esetben kíván-e e nyug-

⁸⁷ *Barnard*, 2012, p. 371.

díjhoz való jogával élni, illetve hogy a nyugdíj – a nyugdíjba vonulás időpontjának előrehozatalára figyelemmel – alacsonyabb összegben kerül-e megállapításra.⁸⁸

A 63 éves Ole Andersen munkajogviszonyát munkáltatója, a Region Syddanmark felmondta. Ezt követően nem „vonult” nyugdíjba, és az erre illetékes szerveknél álláskeresőként regisztráltatta magát, valamint ezzel párhuzamosan kérte munkáltatójától a munkáltatói felmondás esetén járó három havi munkabérének megfelelő végkielégítés megfizetését a több mint 18 évig fennálló munkajogviszonyára tekintettel. A munkáltató elutasította a kérelmet arra hivatkozással, hogy Ole Andersen jogosult lett volna a munkáltatója által finanszírozott nyugdíjra, ezért a vonatkozó szabályozás alapján nem jár neki végkielégítés. Ezt követően az Andersen nevében eljáró szakszervezet (Ingeniørforeningen i Danmark) keresetet indított e határozattal szemben a Vestre Landsret előtt hivatkozva arra, hogy a dán szabályozás hátrányos megkülönböztetést tartalmaz a 60 év feletti munkavállalók tekintetében, és ezért összeegyeztethetetlen a 2000/78/EK irányelv 2. és 6. cikkével.⁸⁹ A Vestre Landstret kérdése lényegében arra irányult, hogy ellentétes-e az irányelvvel az a nemzeti szabályozás, amelynek értelmében nem jár végkielégítés akkor, ha a munkavállaló a munkajogviszony megszűnésekor egyébként öregségi nyugdíjra jogosult azon nyugdíjrendszer alapján, amelybe a munkáltató járulékot fizetett.⁹⁰

Az EuB miután megállapította, hogy a dán szabályozás a 2000/78/EK irányelv 1. cikke és 2. cikk (2) bekezdés a) pontja értelmében életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg, azt vizsgálta, hogy az igazolható-e az irányelv 6. cikke alapján. Az EuB szerint a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés célja – miként arra a vonatkozó törvény tervezetének indokolása utalt – az, hogy megkönnyítse azon idősebb munkavállalók számára az újbóli munkába állás felé vezető átmenetet, akik ugyanannál a munkáltatónál már jelentős idejű munkaviszonnyal rendelkeznek. A tagállami szabályozás értelmében a végkielégítésre való jogosultság kizárása azon a meggyőződésen alapul, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult személyek általában úgy döntenek, hogy elhagyják a munkaerő-piacot. A dán kormány szerint e szabály biztosítja, hogy a munkáltatók ne fizessenek kétszeres kompenzációt az elbocsátottak részére.⁹¹

Az EuB szerint a fentebb ismertetett foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci politikai cél törvényesnek tekinthető. Abban a kérdésben, hogy a cél elérése érdekében alkalmazott eszköz megfelelő és szükséges-e, azt kell megvizsgálni, hogy az nem veszélyezteti-e túlzott mértékben azon munkavállalók jogos érdekeit, akik e rendelkezésnél fogva nem részesülnek végkielégítésben amiatt, hogy olyan öregségi nyugdíjra jogosultak, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett. E körben az EuB ismét hangsúlyozta, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociálpolitikai és a foglalkoztatáspolitikai területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában, ez a mérlegelési mozgástér nem járhat azonban azzal a hatással, hogy megfossza lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alkalmazását. Az EuB szerint az a rendelkezés, amely a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést kizárólag azokra a munkavállalókra korlátozza, akik az elbo-

⁸⁸ C-499/08. sz. ügyben hozott ítélet 8–9. pont.

⁸⁹ Ibid. 12–16. pont.

⁹⁰ Ibid. 17. pont.

⁹¹ Ibid. 24–28. pont.

csátásuk időpontjában nem fognak olyan öregségi nyugdíjban részesülni, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett, nem tűnik ésszerűtlennek a jogalkotó által kitűzött célra tekintettel. Az EuB szerint az ilyen szabályozás szűkíti az abból adódó visszaélések lehetőségét is, hogy az olyan munkavállalók, akik valójában nyugdíjba vonulnak, olyan végkielégítésben részesüljenek, amely az újbóli munkába állás támogatására szolgálna.⁹²

A dán szabályozás egyrészt azonos módon kezeli azokat a személyeket, akik a munkáltatójuktól ténylegesen öregségi nyugdíjban fognak részesülni azokkal, akik e nyugdíjra csupán jogosultak, de azt nem kívánják igénybe venni. Másrészt a végkielégítésből való kizárás nem alkalmazható azokra a munkavállalókra, akik a munkáltató nyugdíjrendszeréhez az 50. életévük betöltése után csatlakoztak, ám azokat, akik ezt megelőzően csatlakoztak, már hátrányosan érinti. Az EuB szerint azt kell megvizsgálni, hogy e kizárás nem lépi-e túl a kitűzött célok eléréséhez szükséges mértéket.

Az a munkavállaló, aki megfelel a munkáltatója által fizetett nyugdíjra való jogosultság feltételeinek, de arról átmenetileg lemond annak érdekében, hogy szakmai karrierjét tovább folytathassa, nem részesülhet munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben. Az ilyen intézkedés az EuB szerint csupán azért fosztja meg a végkielégítéstől az elbocsátott munkavállalókat, mert ők főként az életkorukra való tekintettel egyébként megkaphatnák a nyugdíjat. Ez azonban megnehezíti az öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog későbbi gyakorlását, hiszen ők is álláskereséssel járó átmeneti helyzetben vannak. E munkavállalók számára a szabályozásból következően az sem jelenthet megoldást, ha átmeneti jelleggel lemondanak a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíj folyósításáról. A dán szabályok éppen ezért túlzott mértékben veszélyeztetik e munkavállalók jogos érdekeit, és túllépik az e rendelkezés által kitűzött szociálpolitikai célok eléréséhez szükséges mértéket.⁹³

Az EuB szerint mindezekre tekintettel ellentétes az irányelvvel az olyan tagállami szabályozás, amelynek értelmében azok a legalább 12 éves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók, akik olyan munkáltatói nyugdíjrendszer révén, amelyhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak, fizetett öregségi nyugdíjra jogosultak, kizárólag emiatt nem részesülhetnek az újbóli szakmai beilleszkedés elősegítését szolgáló, munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben.⁹⁴

Amint az kiolvasható az esetből, az EuB a végkielégítés korlátozását megalapozó célkitűzést elfogadta, annak további esetleges céljait nem kutatta. Juliane Kokott főtanácsnok indítványa – az ítélettől eltérően – utal arra, hogy mivel a végkielégítésre való jogosultság többéves folyamatos munkajogviszonyhoz kötött, ezért a végkielégítés célja sem pusztán az új munkajogviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak pénzügyi támogatása. Amint a főtanácsnok fogalmaz, az ilyen végkielégítés talán inkább – vagy legalábbis részben – a munkavállalók vállalkozással szemben tanúsított hűségét honorálja. Ha ugyanis ez így van, az további kényszerítő indok volna arra, hogy a munkavállalót ne fosszák meg a végkielégítéstől csak azért, mert már jogosult nyugdíjra.⁹⁵ Az EuB ugyanakkor nem foglalkozott a végkielégítés e funkciójával, illetve

⁹² Ibid 31–34. pont.

⁹³ Ibid. 44–48. pont.

⁹⁴ Ibid 49. pont.

⁹⁵ C-499/08. sz. ügy, főtanácsnoki indítvány 87. és 89. pont.

céljával, holott amennyiben az valóban fennáll, a vonatkozó dán szabályozás – a hatályos magyar rendelkezésekhez hasonlóan – önmagában ezen oknál fogva is aggályos lehet.⁹⁶

Figyelemreméltó továbbá e körben a főtanácsnok indítványában megfogalmazott érvelés, mely szerint a dánhoz hasonló szabályozás lényegében kiüresíti az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét, ugyanis a nyugdíjjogosultság fennállása esetén a munkáltatót automatikusan mentesíti a végkielégítés megfizetésének kötelezettsége alól, ez pedig arra ösztönzi őt, hogy elsősorban az olyan munkavállalókat bocsássa el, akik már elérték a nyugdíjkorhatárt.⁹⁷ Ha ennek a megállapításnak a fényében vizsgáljuk az EuB által is elismert törvényes célt, amelynek fókuszában az idősebb munkavállalók ismételt állásba jutása felé vezető átmenet megkönnyítése áll, e cél teljességgel ellehetetlenül azokban az esetekben, amelyekben a munkavállaló a jövőben is dolgozni kíván. Ehhez kapcsolódva indokolt kiemelni – noha erre nem utalt a konkrét kérdés megválaszolása során az EuB –, hogy a hasonló szabályozás voltaképpen azon oknál fogva is ellentétes lenne az uniós joggal, hogy az nem veszi figyelembe a tényleges nyugdíjas és a potenciális nyugdíjas eltérő helyzetét.⁹⁸

2.2 Landin ügy

Az EuB szintén a dán szabályozást érintően hozott ítéletet a C-515/13. számú ügyben (Poul Landin nevében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark kontra ENCO A/S – VVS nevében eljáró Tekniq). A tényállás szerint Poul Landin a 65. születésnapjával kezdődő hatállyal nem vonult nyugdíjba, a munkajogviszonyát továbbra is fenntartotta, ezzel egyidejűleg kérte, hogy az általános nyugdíjrendszerben őt megillető öregségi nyugdíjat csak később fizessék ki számára annak érdekében, hogy később nagyobb összegben részesülhessen. A munkáltató két évvel később, Landin 67 éves korában mondta fel a munkajogviszonyt, és tekintettel arra, hogy Landin az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjra volt jogosult, nem fizetett számára végkielégítést. Landin a felmondási idő lejártát követően egy másik munkáltatónál helyezkedett el, és eljárást indított a volt munkáltatója ellen, mondván a kifizetés megtagadása ellentétes az uniós joggal. A eljáró bíróság, az Østre Landsret felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatalra azt a kérdést terjesztette elő, hogy ellentétes-e az 2000/78/EK irányelvvel az olyan tagállami szabályozás, amely szerint a munkavállaló elveszíti a végkielégítéshez való jogát, ha a munkajogviszony megszűnéskor az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjra jogosult.⁹⁹ Az ügyben a központi kérdés az volt, hogy önmagában a nyugdíjrendszer léte igazolhatja-e az életkoron alapuló eltérő bánásmódot, illetve van-e jelentősége az életkoron alapuló egyenlőtlen bánásmód igazolása során a munkavállalói egyéni érdeksérelem vizsgálatának.

⁹⁶ A magyar munkajogi helyzetre nézve l. Kiss György: Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011/1. p. 167–178.

⁹⁷ C-499/08. sz. ügy, főtanácsnoki indítvány 64. pont.

⁹⁸ Tormasovszky Edit: Az Európai Bíróság ítélete egy dán munkavállaló ügyében. Kielégítő-e a végkielégítés? *Jogesetek Magyarázata*, hallgatói különszám 2011, p. 45.

⁹⁹ C-515/13. sz. ügyben hozott ítélet 8–13. pont.

Az EuB ismét utalt arra, hogy a tagállamok a célok megválasztása tekintetében széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai területén. Az Andersen ügyhöz hasonlóan rámutatott arra is, hogy a szabályozás mögött álló cél jelen esetben is objektíven és ésszerűen igazolja a nemzeti jog keretein belül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.¹⁰⁰

Az EuB-nek állást kellett foglalnia abban a kérdésben, hogy a jogalkotó által kitűzött foglalkoztatáspolitikai célok túlzott mértékben veszélyeztetik-e azoknak a munkavállalóknak a jogos érdekeit, akik azért nem részesülnek végkielégítésben, mert az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjra jogosultak. A EuB e kérdésre adott válasza szerint a jogalkotó által kitűzött célra tekintettel nem tűnik ésszerűtlennek a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést kizárólag azokra a munkavállalókra korlátozni, akik az elbocsátásuk időpontjában nem jogosultak az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjra.¹⁰¹

Következő lépésben az EuB megvizsgálta, hogy az intézkedés nem lépi-e túl a cél eléréséhez szükséges mértéket. A rendelkezésére álló ügyiratokból megállapította, hogy a jogalkotó egysúlyba hozta egymással azoknak a munkavállalóknak a védelmét, akik a vállalkozásnál szerzett szolgálati idejük miatt általában az idősebb korosztályhoz tartoznak és azon fiatalabb munkavállalókat, akik nem jogosultak a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésre. Az intézkedés az EuB szerint nem lépi túl a célok eléréséhez szükséges mértéket.

Ugyanakkor kérdéses, hogy a rendelkezés azonos módon kezeli-e azokat a személyeket, akik az általános nyugdíjrendszerben ténylegesen öregségi nyugdíjban fognak részesülni azokkal, akik az ilyen nyugdíjra csupán jogosultak, de a munkaerőpiacon szeretnének maradni. A szabályozás ugyanis kizárólag azért fosztja meg őket a végkielégítéstől, mert – elsődlegesen az életkorukra való tekintettel – elvileg megkaphatnák a nyugdíjat.¹⁰² Az EuB a rendelkezésére álló adatok alapján úgy ítélte meg, hogy az adott esetben az öregségi nyugdíj fedezi a nyugdíjkorhatárt elérő személy szükségleteit, és általános szabály szerint nem érinti az előrehozott nyugdíj alapján fizetett összeg csökkenésének a kockázata sem, valamint nem eredményezhet nála hosszú távon jelentős jövedelemvesztést.¹⁰³ Az EuB e megállapítása során arra is figyelemmel volt, hogy a dán jogszabályok értelmében az általános nyugdíjrendszerben folyósított öregségi nyugdíjban mellett lehetséges szakmai tevékenységet végezni, illetve a nyugdíj folyósítása fel is függeszthető az ilyen tevékenység végzése, és végső soron a nyugdíj összegének a növelése érdekében. Noha a kérdést előterjesztő bíróságnak kell ellenőriznie, hogy mindezek a feltételek fennállnak-e, az EuB úgy vélte, hogy a kérdéses rendelkezés túlzott mértékben nem veszélyezteti az általános nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók törvényes érdekeit.¹⁰⁴

A fentiekre tekintettel az EuB a kérdésre akként válaszolt, hogy nem ellentétes az irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló munkajogviszonyának megszűnésekor lehetősége volt arra, hogy az álta-

¹⁰⁰ Ibid. 19–24. pont.

¹⁰¹ Ibid. 25–28. pont.

¹⁰² Ibid. 30–35. pont.

¹⁰³ Ibid. 39–41. pont.

¹⁰⁴ Ibid. 43–45. pont.

lános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjban részesüljön feltéve, hogy az jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci céllal objektív és ésszerű módon igazolt, valamint a cél eléréséhez megfelelő és szükséges eszköznek minősül. Ennek eldöntése azonban a kérdést előterjesztő bíróság feladata.¹⁰⁵

Az Andersen és a Landin ügyekben a fő kérdés arra irányult, hogy önmagában a nyugdíjra való jogosultság megalapozhatja-e a munkavállaló végkielégítéstől való megfosztását. Lényeges különbség a két eset között azonban, hogy míg az Andersen ügyben a munkavállaló érdekei súlyosabban sérültek, ugyanis a tényállás értelmében a végkielégítés hiánya mellett csak csökkentett összegű nyugdíjra szerzett jogosultságot, ezért a jövedelemvesztés nála hosszabb távon jelentkezett, addig a Landin ügyben a munkavállaló jogosultságot szerzett a teljes mértékű öregségi nyugdíjra, így a végkielégítéstől történő esés nem sértette aránytalanul az érdekeit, hosszú távú jövedelemvesztés nem jelentkezett nála, a nyugdíj összege pedig képes volt fedezni a szükségleteit.

Az életkoron alapuló eltérő bánásmód a végkielégítés megvonása miatt tehát csak akkor nem jogszerű, ha ahhoz hosszú távú és jelentős jövedelemvesztés társul, és a munkavállaló ésszerű mértékű nyugdíjra szerez jogosultságot. Ebből következően a tagállamnak azt kell igazolnia, hogy az öregségi nyugdíj összege valóban fedezi a nyugdíjas felmerülő szükségleteit. Ezzel kapcsolatosan esetről esetre, tagállamról tagállamra eldöntendő kérdés, hogy az adott esetben mi minősül ésszerű mértékű nyugdíjnak. E tekintetben egységes európai sztenderd aligha alakítható ki, figyelemmel arra, hogy az ésszerű mértékű nyugdíj függ a tagállami gazdasági környezettől, az életszínvontól, valamint magától az érintett személyi körülményeitől is.¹⁰⁶

2.3 Toftgaard ügy

A C-546/11. számú ügyben (Erik Toftgaard érdekében eljáró Dansk Jurist- og Økonomforbund kontra Indenrigs- og Sundhedsministeriet) Erik Toftgaard egy közigazgatási hivatal vezetőjeként dolgozott egészen munkakörének megszűnéséig. Elbocsátásakor 65 éves volt, és mivel jogosult volt köztisztviselői nyugellátásra, nem részesülhetett rendelkezésre állási díjban.¹⁰⁷ Toftgaard nevében a Dansk Jurist- og Økonomforbund keresetet indított a munkáltató ellen az Østre Landsret előtt, majd

¹⁰⁵ Ibid. 46. pont. L. még Horváth István: Így írnék én...Javaslatok a munka törvénykönyve egyes szabályai módosítására 8. rész, *HR és Munkajog*, 2015/2., p. 14–16.

¹⁰⁶ Hős Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése, *Pázmány Law Working Papers*, 2015/5. p. 6–7. http://d18wh0wf8v71m4.cloudfront.net/docs/wp/2015/2015-05_Hos.pdf (letöltés ideje: 2015. november 2.)

¹⁰⁷ A rendelkezésre állási díjat az állam, munkáltatói minőségben eljárva, havi rendszerességgel folyósítja három éven keresztül azon köztisztviselőknek, akik munkakörük megszűnése miatt rendelkezési állományba kerülnek. A díj összege megfelel a köztisztviselő rendelkezési állományba kerülését megelőzően kapott díjazásának. A köztisztviselő köteles a folyósításának időtartama alatt a munkáltató rendelkezésére állni, s amennyiben a munkáltató másik megfelelő munkakört ajánl fel a számára, azt köteles elfogadni, ellenkező esetben elveszíti a díjra való jogosultságát (C-546/11. sz. ügyben hozott ítélet 27–28. pont).

annak elutasítását követően a Højesterethez fellebbezett, amely előzetes döntéshozatali kérelmet terjesztett elő.¹⁰⁸

Az EuB-nak többek között arra a kérdést kellett választ adnia, hogy ellentétese az 2000/78/EK irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azok a köztisztviselők, akik elérték a nyugdíjkorhatárt, önmagában e tény folytán nem jogosultak a munkakörük megszűnése miatt elbocsátott köztisztviselőket megillető rendelkezésre állási díjra. A dán kormány arra hivatkozott, hogy a szabályozás a megfelelő egyensúly elérését célozza egyrészt a közigazgatás átalakítására, átszervezésére és hatékonyságára vonatkozó tagállami igény, másrészt a köztisztviselőkre gyakorolt, felesleges személyes és politikai nyomással szembeni védelem között. A tagállami érvelést elfogadva az EuB utalt arra, hogy az öregségi nyugdíjra már jogosulttá vált köztisztviselők esetében kevésbé valószínű, hogy készek lennének másik megfelelő munkakört betölteni, ráadásul enyhébb védelemre van szükségük éppen amiatt, hogy jogosultak öregségi nyugdíjra, azaz rendelkeznek a megélhetéshez szükséges jövedelemmel. Ennélfogva a szabályozás a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése értelmében objektíven és ésszerűen igazolja a nemzeti jog keretein belül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.¹⁰⁹

A célok elérése érdekében alkalmazott eszközök megfelelősége körében az EuB kifejtette, hogy mivel a rendelkezésre állási díjra való jogosultság kizárólag azon köztisztviselők számára biztosított, akik nem jogosultak öregségi nyugdíjra, a jogalkotó által követett cél alapján nem tűnik ésszerűtlennek az intézkedés. A szükségesség kérdésében abból indult ki, hogy az öregségi nyugdíjra jogosultak, e tényről fogva kevésbé készek elfogadni, hogy másik megfelelő munkakörbe helyezték őket. A rendelkezésre állási díjra való jogosultságból ki vannak zárva azok a köztisztviselők, akik nyugdíjba kívánnak vonulni, és ennélfogva öregségi nyugdíjban fognak részesülni, és azok is, akik a 65. életévük betöltését követően is szeretnék szakmai pályafutásukat a közigazgatásban folytatni.¹¹⁰ Így az intézkedés a munka-erőpiacon maradni kívánó köztisztviselők rendelkezésre állási díjtól való megfosztását is eredményezi pusztán azon ok folytán, hogy egyébként életkorukból kifolyólag, nyugdíjban részesülhetnének. Ez pedig arra kényszerítheti e köztisztviselőket, hogy alacsonyabb összegű öregségi nyugdíjat fogadjanak el ahhoz képest, amelyre akkor tarthatnának igényt, ha idősebb korukig aktív keresők maradnának, különösen abban az esetben, ha nem fizettek járulékot kellő számú évig ahhoz, hogy teljes mértékű nyugdíjra legyenek jogosultak. Az EuB úgy vélte, hogy a fentebb ismertetett célok elérhetőek lennének enyhébb alkalmas eszközökkel is.

Mindezekre tekintettel az a szabályozás, amely a rendelkezésre állási díjra való jogosultságot alól automatikusan kizárja az öregségi nyugdíjra jogosult köztisztviselőket, túlmegy azon, amely az elérni kívánt célok megvalósításához szükséges. Az EuB kimondta, hogy a 2000/78/EK irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azok a köztisztviselők, akik elérték a nyugdíjkorhatárt, önmagában e tény foly-

¹⁰⁸ Ibid. 16–19. pont.

¹⁰⁹ Ibid. 47., 49. és 53. pont.

¹¹⁰ Ibid. 56., 61. és 66. pont.

tán nem jogosultak a munkakörük megszűnése miatt elbocsátott köztisztviselőket megillető rendelkezésre állási díjra.¹¹¹

Az EuB szerint a közigazgatás átalakítására, átszervezésére és hatékonyságára vonatkozó tagállami igény és a köztisztviselőkre gyakorolt, felesleges személyes és politikai nyomással szembeni védelem céljai elérhetőek lettek volna anélkül is, hogy azokat a személyeket is kizárják a rendelkezésre állási díjból, akik egyébként szeretnék a közigazgatásban maradni. Úgy tűnik, hogy a kérdéses intézkedés személyi hatályának helyes megvonása kulcsfontosságú volt az ügyben. Az EuB szerint amennyiben a rendelkezésre állási díjra való jogosultságot kizárólag azon köztisztviselőkre korlátoznák, akik ideiglenesen lemondtak az öregségi nyugdíjról, hogy szakmai tevékenységüket folytassák, ám arra az esetre, ha megtagadják valamely másik megfelelő munkakör betöltését a visszaélés szankcionálását célzó intézkedéseket írnanak elő, lehetővé tennék annak biztosítását, hogy e díjban kizárólag azon részesüljenek, akik ténylegesen képesek másik megfelelő munkakör betöltésére.¹¹²

Kiemelendő továbbá, hogy jelen esetben közvetetten a köztisztviselő érdeksérelme is szerepet játszhatott az érvelés megformálásában, hiszen a szabályozás jellege az alacsonyabb összegű nyugdíj elfogadására kényszerítheti az érintetteket. A korábbiakban említett Andersen és Landin ügyek tanulságai ilyen módon a szóban forgó ügyben is megjelennek: az érdeksérelm itt súlyosabbnak is tekinthető, hiszen a jövedelemvesztés hosszabb távon is jelentkezhet, és akár jelentősebb összegű is lehet.

2.4 Küçükdeveci ügy

A C-555/07. számú ügyben (Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG) az alapul fekvő tényállás a felmondási idő kiszámításával volt kapcsolatos. Seda Küçükdeveci 18 éves kora óta volt a Swedex munkavállalója. 28 éves korában a munkáltató egy hónapos felmondási idővel elbocsátotta. A német munkajog értelmében a felmondási idő munkáltatói felmondás esetén a munkajogviszony időtartamától függően fokozatosan növekszik. Ennek kiszámítása során a munkavállaló 25. életévének betöltése előtt munkajogviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe, ezért a munkáltató a felmondási időt úgy számította ki, mintha a munkavállaló mindössze hároméves munkaviszonnyal rendelkezett volna. Küçükdeveci munkaügyi bíróság (Arbeitsgericht Mönchengladbach) előtt megtámadta a felmondást arra hivatkozva, hogy a német jogszabály az uniós jog által tiltott, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, így a tízéves munkajogviszonya alapján valójában négyhónapos felmondási időre lenne jogosult. A fellebbezés tárgyában eljáró Landesarbeitsgericht Düsseldorf felfüggesztette az eljárást, és azzal a kérdéssel fordult az EuB-hoz, hogy a felmondási időre vonatkozó rendelkezés összeegyeztethető-e az uniós szabályozással.¹¹³

Az EuB megállapította, hogy a felmondásra vonatkozó szabály életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.¹¹⁴ Noha az említett szabály célja a foglalkoztatás-

¹¹¹ Ibid. 67–69., 72–75. pont.

¹¹² Ibid. 69. pont.

¹¹³ C-555/07. sz. ügyben hozott ítélet 12–17. pont.

¹¹⁴ Ibid. 29–31. pont.

politika és munkaerő-piaci politika körébe tartozónak minősül, azt nem lehet e célok eléréséhez megfelelő, illetve szükséges eszköznek tekinteni. A szóban forgó jogszabály egyik célja az volt, hogy a személyzeti gazdálkodás területén nagyobb rugalmasságot kínáljanak a munkáltató számára azáltal, hogy enyhítik a fiatal munkavállalók elbocsátásával kapcsolatos terheket, akiktől egyébként ésszerűen nagyobb személyes és szakmai mobilitás várható el.¹¹⁵ Ezzel összefüggésben az EuB rámutatott arra, hogy az említett szabály azért nem megfelelő e cél elérésére, mert az valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki 25 éves kora előtt vált a vállalkozás munkavállalójává, függetlenül attól, hogy milyen idős a munkáltatói felmondás időpontjában. A felmondási időnek a munkavállaló munkajogviszonya hosszától függő meghosszabbítása minden olyan munkavállaló esetében későbbre tolódik, aki 25. életévének betöltése előtt vált a vállalkozás munkavállalójává, még abban az esetben is, ha az érintett a felmondásakor e vállalkozásnál már hosszú idejű munkaviszonnyal rendelkezett. Az EuB emlékeztetett arra, hogy az ilyen rendelkezés egyenlőtlenül érinti a fiatal munkavállalókat, mivel sújtja azokat is, akik korán válnak keresővé – szakképzettség nélkül vagy rövid szakképzést követően –, és nem sújtja azokat, akik később, hosszú képzést követően kezdenek el dolgozni.¹¹⁶ Mindebből következően a 2000/78/EK irányelvvel ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a felmondási idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkajogviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe.¹¹⁷

Az EuB az ügy kapcsán végezetül kifejtette, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog egyik alapelve, ezért a hatáskörének keretén belül eljáró nemzeti bíróság kötelessége azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyeket az uniós jog a magánszemélyek számára biztosít. Ezt adott esetben úgy is biztosíthatja, hogy eltekint a nemzeti szabályozás mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ezen elvvel ellentétesek, függetlenül attól, hogy él-e az előzetes döntéshozatali kérelem előterjesztésének lehetőségével vagy sem.¹¹⁸

Az ügy kapcsán levonható a következtetés, hogy ellentétes az uniós joggal, ha valamely idő múlásán nyugvó jogosultságot a jogalkotó úgy alakít ki, hogy egy bizonyos életkor alatt eleve kizárja a jogszerző idő megszerzésének lehetőségét. A jogszerző idő azonossága esetén ugyanis ilyen esetekben hátrányosabb helyzetbe kerülnek azok, akik ugyanazt a mennyiségű időt vagy ennek egy részét ezen életkor betöltését megelőzően szereztek meg, illetve eleve kizárja a fiatal munkavállalók azon csoportját a kedvezőbb jogosultságok megszerzésének lehetőségéből, akiknek előbb szűnik meg a munkajogviszonyuk, minthogy betöltik az életkori küszöböt.

Az ügy jelentősége azonban mégsem ebben rejlik, hanem lényegében a 2000/78/EK irányelv horizontális közvetlen hatályának kimondásában. Abból, hogy az EuB rögzítette: az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós

¹¹⁵ Ibid. 35–36., 39. pont.

¹¹⁶ Ibid. 40–42. pont.

¹¹⁷ Ibid. 57. pont.

¹¹⁸ Ibid. 57. pont. A horizontális közvetlen hatály kérdéséről l. Tarkó Izabel Ágnes: Az Európai Bíróság ítélete az uniós irányelvek horizontális közvetlen hatályának elismeréséről magánfelek közötti jogvitákban. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényre juttatása a nemzeti jog ellenében, *Jogesetek Magyarázata*, hallgatói különszám 2011, p. 37–38.

jog egyik alapelve, a szóban forgó irányelv pedig ezt az alapelvet implementálta, és ezért az eljáró nemzeti bíróságok kötelessége az elv érvényesülésének biztosítása akár a nemzeti jogszabály félre tételével is, arra lehet következtetni, hogy a magánfelek is hivatkozhatnak az egymás közötti jogviszonyaikban az átültetni elmulasztott, vagy nem megfelelően átültetett irányelv rendelkezéseire is.¹¹⁹

3. A díjazással kapcsolatos ügyek

3.1 Hütter ügy

A C-88/08. számú ügyben (David Hütter kontra Technische Universität Graz) David Hütter egy munkatársával együtt laboratóriumi technikusai képzést végzett, majd ezt követően mindkettejüket alkalmazta a Technische Universität Graz. Hütter munkatársa 22 hónappal idősebb volt, ezért őt kedvezőbb fizetési fokozatba sorolták be, ami havi 23,20 euró munkabérekülönbséget eredményezett Hütter hátrányára. E különbség abból eredt, hogy az osztrák szabályozás általános jelleggel kizárja a 18. életév betöltése előtt szerzett szakmai tapasztalat bármilyen figyelembevételét az osztrák közszolgálat szerződéses alkalmazottainak a fizetési fokozatba történő besorolásánál, így a Hütter által a nagykorúsága idején teljesített tanulmányi idő csak körülbelül 6,5 hónap volt, szemben a munkatársa 28,5 hónapos tanulmányi idejével. Hütter a Landesgericht für Zivilrechtssachen Grazhoz nyújtott be keresetet, és kérte az életkora miatt elszenvedett, általa indokolatlannak és a 2000/78/EK irányelvvel ellentétesnek tartott munkabérekülönbséggel megegyező kártalanítás megfizetését. Az Oberster Gerichtshof az eljárást felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából kérdést terjesztett az EuB elé, melyben különösen arra kereste a választ, hogy a 2000/78/EK irányelvvel ellentétes-e az olyan nemzeti szabályozás, amely a magasabb fizetési fokozatba történő előrelépés napjának meghatározásakor a beszámítható korábbi szolgálati időket kizárja, amennyiben azokat a 18. életév betöltése előtt teljesítették.¹²⁰

Az EuB kifejtette, hogy az osztrák szabályozás közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg ugyanis két olyan személy között, akik ugyanolyan tanulmányokat folytattak és ugyanolyan szakmai tapasztalatot szereztek, kizárólag az életkorukon alapján tesz különbséget. A célok vizsgálata körében az EuB rögzítette, hogy az osztrák jogalkotó egyfelől azért kívánta kizárni ezen időszakokat, hogy ne hozzák hátrányba az általános képzésben középfokú tanulmányokat folytató személyeket a szakképzésben résztvevőkhöz képest, másfelől azért, hogy ne tegye költségessé a közszektor számára a szakmunkásképzést, és így segítse elő az ilyen típusú képzést folytató fiatalok beilleszkedését a munkaerő-piacra. Az EuB szerint e célok objektíven és ésszerűen a nemzeti jog keretein belül igazolják a tagállamok által előírt, életkoron alapuló eltérő bánásmódot.¹²¹

A célok ugyanakkor ellentmondásosak, nem tekinthetők koherensnek: az egyik cél arra ösztönözi a tanulókat, hogy inkább általános, mint szakmai jellegű középfokú tanulmányokat folytassanak; a másik cél – úgy tűnik –, hogy inkább a szak-

¹¹⁹ *Tarkó*, 2011, 38.

¹²⁰ C-88/08. számú ügyben hozott ítélet 13–17. pont.

¹²¹ *Ibid.* 38., 40. és 43. pont.

képzésben, mint az általános képzésben részt vevő tanulók alkalmazását részesíti előnyben. Ehhez képest a 18. életév előtt szerzett tapasztalat figyelembevételét ugyanúgy kizárja az általános képzésben részt vevő személyek, mint a szakképzésből kikerülő személyek esetében, és eltérő bánásmóddhoz vezethet két szakképzésből kikerülő személy vagy két általános képzésben részt vevő személy között kizárólag a szakmai tapasztalat megszerzésekor betöltött életkor szerint, mivel azonos tapasztalat mellett a tapasztalat megszerzésekor betöltött életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg. Ennélfogva az EuB szerint nem tűnik megfelelőnek azon cél elérésére, hogy ne hozzák hátrányos helyzetbe az általános képzést a szakképzéshez képest. A 18. életév betöltése előtt szerzett tapasztalat figyelembevételének kizárása különbségtétel nélkül alkalmazandó minden közszolgálati szerződéses alkalmazottra, bármilyen életkorban történik a felvételük. Mivel e szabály nem veszi figyelembe a személyek korát a felvételük időpontjában, ezért nem felel meg a célnak, hogy a fiatal munkavállalók csoportjának munkaerő-piacra való belépését elősegítse.¹²²

Az EuB szerint mindezek alapján ellentétes a 2000/78/EK irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amely annak érdekében, hogy ne hozza hátrányos helyzetbe az általános képzést a szakképzéshez képest, és hogy a fiatal szakmunkástanulók munkaerő-piacra való beilleszkedését elősegítse, kizárja a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati idő figyelembevételét azon fizetési fokozat meghatározása során, amelybe valamely tagállam közszolgálatának szerződéses alkalmazottait besorolják.¹²³

Az EuB a Hütter ügy kapcsán ismételten megerősítette, hogy az igazolt eltérő bánásmódot alátámasztó céloknak ellentmondást nélkülözőknek, azaz koherensnek kell lenniük. A különböző célok megfelelése kétségbe vonható akkor, ha az azok között feszülő ellentmondás lényegében abban áll, hogy egyszerre lehetetlenül el mindkét cél elérése azért, hogy a tagállami szabályozás nem differenciál a különböző célok által preferált csoportok (szakképzésben – általános képzésben résztvevők, illetve fiatalok - idősebbek) között.

3.2 Schmitzer ügy

A C-530/13. számú ügyben (Leopold Schmitzer kontra Bundesministerin für Inneres) szintén az előmenetel tekintetében figyelembe vehető ún. referencia időpont számításával kapcsolatosan felmerült vita szolgáltatott alapot arra, hogy az EuB az életkorral kapcsolatos nem egyenlő bánásmóddal összefüggésben ismét állást foglalhasson. Leopold Schmitzer a Bundesministerium für Inneres (azaz a szövetségi belügyminisztérium) köztisztviselője volt. Figyelemmel az osztrák jogi szabályozás változására Schmitzer az előmenetele szempontjából tekintetbe veendő referencia-időpont felülvizsgálata iránt kérelmet nyújtott be a 18. életvének betöltése előtt teljesített képzési és szolgálati idők figyelembevétele céljából. Miután a Bundesministerin für Inneres e kérelemnek megfelelően állapította meg az új referencia-időpontot, ismét kérelemmel fordult a munkáltatóhoz abból a célból, hogy a referencia-időponttól minden második évben magasabb fizetési fokozatba léphessen, ám ezt a munkáltató elutasította, mivel az új szabályozás a referencia-időpont meghatározását kedvezőbb feltéte-

¹²² Ibid. 46–49. pont.

¹²³ Ibid. 51. pont.

lekhez kötötte, ám a fizetési fokozat váltásához szükséges időszakot azonban három évvel meghosszabbította. Schmitzer e határozat ellen keresetet nyújtott be a Verwaltungsgerichtshof (közigazgatási bíróság) előtt. Az EuB elé terjesztett előzetes döntéshozatali kérelemben a kérdést előterjesztő bíróság mindenekelőtt arra kereste a választ, hogy ellentétes-e a 2000/78/EK irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából figyelembe veszi a 18. életév betöltését megelőző képzési és szolgálati időket, ám ezzel egy időben az első fizetési fokozatból a második fizetési fokozatba lépéshez szükséges időtartam három évvel való meghosszabbítását írja elő.¹²⁴

Az irányadó rendelkezések értelmében a jogszabály-módosítás előtt kedvezőbb helyzetbe hozott köztisztviselők tekintetében a referencia-időpontot csak az érintettek kérelmére számítják újra, ennek benyújtása azonban értelemszerűen e köztisztviselőknek nem áll érdekükben, így esetükben az első fizetési fokozatból a másodikba lépéshez továbbra is két év szükséges, vagyis ennek három évvel való meghosszabbítása nem kerül alkalmazásra. Ebből következően a bevezetett szabályozás továbbra is eltérő bánásmódot alkalmaz a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott köztisztviselők és az e rendszer által kedvező helyzetbe hozott tisztviselők között, és kizárólag a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott köztisztviselőket hozza ismételt hátrányos helyzetbe.¹²⁵

A módosítás az igazgatás gazdaságosságra, a szerzett jogok védelmére, illetve a bizalomvédelem elvére irányuló célokat követnek, és azok elfogadását költségvetési megfontolások indokolták.¹²⁶ Az EuB emlékeztetett arra, hogy a költségvetési, illetve igazgatási megfontolások ugyan alapul szolgálhatnak a tagállam szociálpolitikai döntéseihez, e megfontolások azonban önmagukban nem minősülhetnek a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak.¹²⁷

A korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott köztisztviselők szerzett jogainak és a díjazás tekintetében fennálló jogos bizalmuknak a védelmével kapcsolatban az EuB megállapította, hogy azok olyan jogszerű, foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci céloknak tekinthetők, amelyek egy átmeneti időszak folyamán igazolhatják a korábbi díjazások, következésképpen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszer fenntartását. E célok ugyanakkor nem igazolhatnak olyan intézkedést, amely egyes személyek tekintetében véglegesen fenntartja az életkoron alapuló eltérő bánásmódot. Az EuB úgy foglalt állást, hogy a 2000/78/EK irányelvvel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából egyrészt figyelembe veszi a 18. életév betöltését megelőző képzési és szolgálati időket, ám ezzel egy időben kizárólag e körben a fizetési fokozatba lépéshez szükséges időtartam három évvel való meghosszabbítását írja elő.¹²⁸

¹²⁴ C-530/13. sz. ügyben hozott ítélet 16–21. pont. Noha az eljárás során további kérdések is felmerültek témánk szempontjából csak az említett kérdésre adott válasz és az azt alátámasztó érvelés bemutatására fókuszálunk.

¹²⁵ Ibid. 30–34. pont.

¹²⁶ Ibid. 39–41. pont.

¹²⁷ Ibid. 41. pont, valamint C-159/10 és C-160/10. egyesített ügyekben hozott ítélet (Gerhard Fuchs és Peter Köhler kontra Land Hessen) 73. és 74. pont.

¹²⁸ C-530/13. sz. ügyben hozott ítélet 43–45. és 54. pont.

Az EuB Leopold Schmitzer ügyében az eltérő bánásmód alapjául szolgáló intézkedés igazolása körében egyértelművé tette, hogy sem a költségvetési, sem az igazgatási megfontolásokra történő hivatkozás nem minősülhet önmagában a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak. E körben emlékeztetni szükséges arra, hogy ugyan a Domnica Petersen ügyben is előtérbe került a kötelező egészségbiztosítás rendszerének pénzügyi egyensúlyára vonatkozó cél, ám ezt az EuB nem értelmezte pusztán költségvetési megfontolásnak, mivel azt a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (5) bekezdésében rögzített közegészség védelmére irányuló cél alá sorolta.

Az intézkedés által elsődlegesen az érintettekén kívüli személyi kör szerzett jogainak és bizalmának védelme elvileg ugyan elfogadható jogos célkitűzésként, ám az mégsem igazolhatja az életkoron alapuló eltérő bánásmód „befagyasztását”. Az eredetileg kedvezőbb helyzetbe hozott csoport egyrészt nem hozható kedvezőtlenebb helyzetbe a hátrányos megkülönböztetés orvoslása során, másrészt a korábban hátrányosan érintett csoport helyzetének javítása érdekében a hátrányos megkülönböztetés felszámolása során olyan intézkedéseket szükséges hozni, amelyek nem valósítanak meg „szekunder” hátrányos megkülönböztetést ugyanazon csoportnál. Ez utóbbi következtetés – legalábbis a megkülönböztetés „szekunder” jellegét illetően – a Domnica Petersen ügyben megismerthez hasonló logikát feltételez.

3.3 Hennigs és Mai ügy

A C-297/10. és C- 298/10. sz. egyesített ügyekben [Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt, valamint Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai] alapul szolgáló első tényállás szerint Alexander Mai a Land Berlin szerződéses alkalmazottja volt egy ápolási intézet ügyvezetőjeként. Mai kérte munkáltatójától, hogy a 47. számú életkori csoport szerinti díjazásban részesüljön, annak ellenére, hogy még nem töltötte be 47. életévét, ugyanis úgy vélte, hogy az alpbér életkori csoportok alapján történő fizetési fokozatokra tagolása az irányadó kollektív szerződés alapján életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést jelent, ami kárt okoz a legfiatalabb alkalmazottaknak. Miután a munkáltató ezt nem teljesítette, igénye érvényesítése érdekében bírósághoz fordult.¹²⁹

A második tényállás értelmében Sabine Hennigs építészmérnökként állt az Eisenbahn-Bundesamt, egy szövetségi hatóság alkalmazásában. Mivel alkalmazása időpontjában 41 éves volt, a 35. életkori csoportba sorolták be, majd átsorolták a 11. besorolási fokozat 4. fizetési fokozatába. Megítélése szerint, ha a 11. besorolási fokozat 5. fizetési fokozatába került volna besorolásra, havi bruttó 435 euróval többet keresett volna, ezért igényét szintén bírósági úton érvényesítette. Arra hivatkozott, hogy az előírt életkori csoportokon alapuló rendszer életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést jelent. A Bundesarbeitsgericht mindkét esetben úgy határozott, hogy az eljárásokat felfüggeszti, és előzetes döntéshozatali kérelmet terjeszt az EuB elé.¹³⁰

¹²⁹ C-297/10. és C- 298/10. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet 28–34. pont.

¹³⁰ Ibid. 35–41. pont.

A kérdést előterjesztő bíróság témánk szempontjából releváns fő kérdése lényegében arra kereste a választ, hogy ellentétes-e a közösségi joggal egy olyan, kollektív szerződés által előírt intézkedés, amely szerint a közszolgálat szerződéses alkalmazottjainak fizetési fokozatát mindegyik besorolási fokozaton belül az életkoruk alapján kell meghatározni.¹³¹ A szóban forgó kollektív szerződés szerint két, ugyanazon a napon, ugyanazon besorolási fokozatba felvett alkalmazott alapbére a felvételtől életkoruk alapján különböző lesz: a két alkalmazott hasonló helyzetben van, ám egyikük alacsonyabb alapbérben részesül, mint a másik.¹³²

Az EuB ismét kifejtette, a szociális partnerek – a tagállamokhoz hasonlóan – széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak a szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem az azok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is. A szociális partnerek kötelesek az irányelvet tiszteletben tartva eljárni.¹³³

Az intézkedéssel elérni kívánt cél jogszerűségének, és a cél megfelelő és szükséges voltának értékelése körében a kérdést előterjesztő bíróság és a német kormány kifejtette, hogy a magasabb díjazást az alkalmazott hosszabb idejű szakmai tapasztalata igazolja, és e díjazás az alkalmazott vállalatához való hűségét jutalmazza. Az idősebb alkalmazottak felvételtől magasabb alapbére anyagi terheiket ellentételezi, amelyek, tekintettel társadalmi környezetükre, az esetek többségében magasabbak. Ez utóbbi vonatkozásában az EuB rámutatott, arra, hogy nem bizonyított az alkalmazottak kora és anyagi terhei közötti közvetlen összefüggés. A német kormány szerint az alapbér felvételtől meghatározása céljából használt életkori feltétel tulajdonképpen az alkalmazottak szakmai tapasztalatára vonatkozik. E célkitűzés az EuB szerint is jogszerűnek tekinthető.¹³⁴

Az EuB ugyanakkor rámutatott arra, hogy a szakmai tapasztalattal egyáltalán nem rendelkező alkalmazott felvételekor a besorolási fokozatán belüli fizetési fokozatba való kezdeti besorolása kizárólag az életkorán alapul. Így például egy szakmai tapasztalattal egyáltalán nem rendelkező, 30 éves korában munkára felvett alkalmazott a felvétele időpontjától kezdve ugyanolyan alapbért kap, mint egy azonos korú, azonos munkát végző, de 21 éves korában felvett alkalmazott, aki a munkajogviszonyában töltött kilenc év szolgálati időt és szakmai tapasztalatot tud igazolni. Az első alkalmazott tehát rövidebb szolgálati idő és kisebb szakmai tapasztalat birtokában fogja elérni a besorolási fokozatán belüli legmagasabb fizetési fokozatot annál, mint a 21 éves korában, besorolási fokozatának legalacsonyabb fizetési fokozatába felvett másik alkalmazott. Ebből következően az alapbér fizetési fokozatának a felvételtől életkor alapján történő meghatározása túllép azon a mértéken, ami szükséges és alkalmas a felvétel előtt megszerzett szakmai tapasztalat figyelembevételére irányuló törvényes cél eléréséhez. Az EuB szerint ebből következően ellentétes az uniós joggal az olyan kollektív szerződés által előírt intézkedés, amely szerint a közszolgálatban a szerződéses

¹³¹ Ibid. 52. pont.

¹³² Ibid. 58–59. pont.

¹³³ Ibid. 65., 68. pont.

¹³⁴ Ibid. 69–72. pont.

alkalmazott alapbérének fizetési fokozatát mindegyik besorolási fokozaton belül ezen alkalmazott felvételekor annak életkora alapján kell meghatározni.¹³⁵

A bérrendszer meghatározása során önmagában az életkor nem fogadható el egyedüli kritériumként az eltérő bánásmód alátámasztásául, ezzel összefüggésben egyéb tényezőket is tekintetbe kell venni. Noha a magasabb díjazást indokolhatja az alkalmazott hosszabb idejű szakmai tapasztalata, ez azonban nem jelent egyet a magasabb életkorral. A rendszer kialakítása során az életkor mint kritérium mellőzése, és ahelyett a megszerzett szolgálati időre vagy szakmai tapasztalatra való hivatkozás tűnik megfelelőnek.

V. Következtetések

A vizsgált esetekből az alábbi következtetések szűrhetők le a hátrányos megkülönböztetés és az igazolt egyenlőtlen bánásmód határvonalait illetően.

1. A joggyakorlatból kitűnik, hogy a tagállamok jelentős szabadságot élveznek abban a tekintetben, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmódot milyen célkitűzésekkel támasztják alá. Az EuB általában véve nagyvonalúan kezeli az e körben felmerülő lehetséges célokat, és az irányelvi szabadságot még tovább szélesíti akkor, amikor nem követeli meg, hogy a tagállami jogalkotó, illetve a szociális partnerek már a szabályozás kialakításával egyidejűleg nevesítsék az elérni kívánt célokat (például nem kell felállítaniuk az igazolható bánásmódbeli eltérések külön listáját). Ekkor is elengedhetetlen azonban, hogy a körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél vagy célok meghatározását. E célok feltárása végső soron a nemzeti bíróság feladata.

2. Összegezve a vizsgált ügyekben felmerült kivételekkel kapcsolatos célkitűzéseket, az életkoron alapuló eltérő bánásmód tekintetében jogszerű célkitűzés lehet:

- a munkához jutás, a munkalehetőségek nemzedékek közötti jobb elosztása révén történő elősegítése, valamint a munkanélküliség enyhítése (Palacios ügy),
- az álláslehetőségek generációk közötti megosztása, a páciensek egészségének védelme (Petersen ügy),
- a fiatal munkavállalók alkalmazásának megkönnyítése, a munkaerő-felvétel tervezése, valamint a vállalkozások személyi állományának korcsoportok szerint kiegyensúlyozott, megfelelő igazgatása (Rosenbladt ügy),
- a „megfelelő korstruktúra” kialakítása, a nyugdíjba vonulók és az újonnan felveendők számának tervezése, a fiatalok felvételének és előléptetésének elősegítése, valamint a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságával kapcsolatos jogviták elkerülése (Fuchs és Köhler ügy),
- a munkajogviszony kötelező megszűnésével járó korhatár egységesítése, a kiegyensúlyozottabb korstruktúra kialakítása (Európai Bizottság kontra Magyarország ügy),
- a hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítása (Wolf ügy),
- a légi közlekedés biztonságának garantálása (Prigge és társai),

¹³⁵ Ibid. 75–78. pont.

- annak biztosítása, hogy a munkavállalók ne vehessék igénybe egyidejűleg a végkielégítést az öregségi nyugdíjjal együtt (Andersen ügy),
- a közigazgatás átalakítására, átszervezésére és hatékonyságára vonatkozó tagállami igény, a köztisztviselőkre gyakorolt, felesleges személyes és politikai nyomással szembeni védelem (Toftgaard ügy),
- a személyzeti gazdálkodás területén nagyobb rugalmasság biztosítása a munkáltató számára azáltal, hogy enyhítik a fiatal munkavállalók elbocsátásával kapcsolatos terheket (Kücükdeveci ügy),
- az általános képzésben középfokú tanulmányokat folytató személyek hátrányainak kiküszöbölése a szakképzésben résztvevőkhöz képest, a képzésben résztvevő fiatalok beilleszkedésének segítése a munkaerő-piacon, és az, hogy a közszektor számára ne legyen költséges a szakmunkásképzés (Hütter ügy),
- a szerzett jogok védelme és a bizalom védelme (Schmitzer ügy), valamint
- az alkalmazottak szakmai tapasztalatának figyelembevétele a besorolás során (Hennigs és Mai ügy).

A kivételek szerkezetéből adódóan önmagában a célkitűzés igazolása azonban nem elegendő, így attól még, hogy egy célkitűzés jogszerű, nem biztos, hogy az intézkedés megfelel a további kritériumoknak.

Léteznek olyan célok is, amelyek nem igazolhatják a nem egyenlő bánásmódot:

- önmagában a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerő-piaci politika vagy a szakképzési politika mint általános hivatkozás (Age Concern ügy),
- önmagában a költségvetési, illetve igazgatási célkitűzések (Schmitzer ügy).

3. Az igazolt nem egyenlő bánásmód koherens és következetes szabályozási környezetet feltételez. A konkrét intézkedésnek és az azzal párhuzamosan érvényesülő egyéb rendelkezéseknek összhangban kell állniuk egymással. Nem inkoherens a szabályozás önmagában attól, ha bizonyos kivételek alkalmazását is lehetővé teszi feltéve, hogy annak ésszerűsége igazolható.

4. A célok megfeleltetése és szükségessége tekintetében hivatkozni lehet a bizonyítás során hipotetikus tényállításokra, előrejelzésekre, tudományosan alátámasztható adatokra, az intézkedés alapulhat politikai megfontolásokon is. A bizonyítékok pontossági fokának értékelését illetően a tagállamok széles mérlegelési mozgásterrel rendelkeznek, ezek bizonyító erejének értékelése a nemzeti bíróság feladata.

5. Az intézkedés megfelelő és szükséges jellegének bizonyításához elengedhetetlen, hogy az az elérni kívánt cél szempontjából ésszerű legyen.

6. Az igazolt nem egyenlő bánásmód tekintetében kulcsfontosságú az egyéni érdeksérelem nagysága és jellege. Így például az, hogy az intézkedés milyen mértékben korlátozza, illetve akadályozza a munkavállalót egy adott tevékenység folytatásában, vagy éppen a jövedelemvesztés mértéke és időtartama.¹³⁶ Abban kérdésben, hogy az intézkedés meghaladja-e a megvalósítani kívánt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket, és túlzottan hátrányosan érinti-e a szabályozás hatálya alá tartozó munkavállalók érdekeit, egyaránt figyelembe kell venni az érintett személyeknél várhatóan bekövetkező hátrányokat és azokat az előnyöket, amelyek a társadalom oldalán jelentkeznek. E

¹³⁶ A nyugdíjkorhatár elérése folytán kényszernyugdíjazott munkavállalók jogos elvárásait például akkor nem sérti túlzott mértékben a szabályozás, ha az érintettek ésszerűnek tekinthető mértékű öregségi nyugdíjban részesülnek.

körben indokolt számításba venni azt is, hogy az intézkedésnek biztosítania kell az érintett személyi kör jogos bizalmának védelmét is.

7. A tagállami hatóságok előtt a magánfelek egymás közötti jogviszonyaikban is hivatkozhatnak az átültetni elmulasztott vagy nem megfelelően átültetett irányelv rendelkezéseire.

8. Az eltérő bánásmód által érintett személyek körének meghatározása kulcsfontosságú: nem elfogadhatóak azok az intézkedések, amelyek a célkitűzések fényében szükségtelenül érintett személyi körre is kiterjednek.

Felhasznált irodalom

Bankó Zoltán–Berke Gyula–dr. Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Complex, Budapest, 2012.

Noreen Burrows–Jane Mair: *European Social Law*. John Wiley & Sons. Chichester, 1996.

Catherine Barnard: *EC Employment Law*. John Wiley & Sons, Chichester, 1996.

Catherine Barnard: *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012.

Ferencz Jácint–Petrovics Zoltán: Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unióban – a jogalkotás legújabb fejleményei és a magyar esélyegyenlőségi törvény, in: Egresi Katalin (szerk.): *Fiatalkotók tanulmányai 3*. Universitas-Győr, Győr, 2006

Gyulavári Tamás: *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2001.

Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014.

Gyulavári Tamás–Kiss György–Bankó Zoltán–Berke Gyula (szerk.): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve*. KJK-KERSZÖV, Budapest, 2003.

Gyulavári Tamás–Könczei György: *Európai szociális jog*. Osiris, Budapest, 2000.

Horváth István: Így írnék én...Javaslatok a munka törvénykönyve egyes szabályai módosítására 8. rész, *HR & Munkajog*, 2015/2., p. 14–16.

Hős Nikolett: Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén? A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése, *Pázmány Law Working Papers*, 2015/5.

http://d18wh0wf8v71m4.cloudfront.net/docs/wp/2015/2015-05_Hos.pdf (letöltés ideje: 2015. november 2.)

Kende Tamás–Szűcs Tamás (szerk.): *Az Európai Unió politikái*. Osiris, Budapest, 2002.

Kiss György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/1.

Kiss György: Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011/1.

Kiss György: Az Alkotmánybíróság határozata a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény egyes rendelkezéseinek alkotmányellenességéről. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2012/1.

Lehoczkyné Kollonay Csilla: Aktívan, hasznosan... és egyenlő méltósággal? Az életkori diszkrimináció tilalma mint „hátrányos helyzetű diszkriminációs tilalom”, in: Horváth István (szerk.): *Tisztelegés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

Dagmar Schiek: A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law? Directives 2000/43/EC, 2000/ 78/EC and 2002/??/EC changing Directive 76/207/EEC in context. *European Law Journal*. Vol. 8. No. 2. June 2000.

Tarkó Izabel Ágnes: Az Európai Bíróság ítélete az uniós irányelvek horizontális közvetlen hatályának elismeréséről magánfelek közötti jogvitákban. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényre juttatása a nemzeti jog ellenében, *Jogesetek Magyarázata*, hallgatói különszám 2011,

Tormasovszky Edit: Az Európai Bíróság ítélete egy dán munkavállaló ügyében. Kielégítő-e a végkielégítés? *Jogesetek Magyarázata*, hallgatói különszám 2011, p. 45.