

Kiss György

Az Andersen ügy tanulságai a magyar munkajog jövője szempontjából

A Pécsi Munkajogi Közlemények 2010/I. számában¹ ismertettük a Domnica Petersen ügygel kapcsolatban a kor szerinti diszkrimináció egyes problémáit.² Az Európai Bíróság álláspontját e tanulmány keretein belül még két ügy – a Felix Palacios³ és az Age Concern England⁴ – érintésével igyekeztünk megvilágítani. Az Andersen ügy⁵ a diszkrimináció versus igazolt egyenlő bánásmód problematikáját a végkielégítés intézményének jogi természetén keresztül taglalja. A Bíróság döntése talán meglepő, legalábbis az ún. kényszernyugdíjazásra vonatkozó említett ügyekben hozott döntésekhez képest.

I. Az Andersen ügy tényállása

A dán jogban az ún. fizetett alkalmazottakról szóló törvény [Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven)] rendelkezik a végkielégítés intézményéről. A törvény 2.a § (1) bekezdése értelmében, „amennyiben az ugyanazon vállalkozás által legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, úgy a munkáltató a munkaviszony megszűnéskor köteles e munkavállaló részére egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget megfizetni”. A (2) bekezdés ugyanakkor rögzíti, hogy „az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjban fog részesülni”. Mindehhez jön még a (3) bekezdés, amelynek értelmében „nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnéskor a munkáltatótól öregségi nyugdíjban fog részesülni, és a munkavállaló a szóban forgó nyugdíjrendszerbe ötvenedik életévének betöltése előtt belépett”.

Az előzetes döntéshozatalra az alább ismertetendő kérdéseket előterjesztő bíróság (Vestre Landsret) a dán jogalkalmazás álláspontját illetően kifejtette, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató általi felmondás esetén járó végkielégítésre való jog megszűnik, ha valamely olyan magánnyugdíj-biztosítási rendszer, amelybe a munkáltató befizetéseket teljesített, a munkaviszony megszűnéskor biztosítani tudja öregségi nyugdíj folyósítását, még akkor is, ha a munkavállaló nem óhajt e nyugdíjhoz való jogával élni.

¹ Kiss György: A Domnica Petersen ügy tanulságai a kor szerinti diszkrimináció versus igazolt nem egyenlő bánásmód körében – hazai összefüggésekkel, PMJK 2010/1, 105–118.

² Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für Bezirk Westfalen-Lippe [C-341/08].

³ Felix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA [C-411/05].

⁴ The Incorporated Trustees of The National Council on Aiging (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform [C-388/07].

⁵ Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen v. Region Syddanmark [C-499/08] ügy.

Ez abban az esetben is irányadó, ha a nyugdíjat a nyugdíjba vonulás időpontjának előrehozatalára figyelemmel, alacsonyabb összegben állapították meg.⁶

Ole Andersen úr 1979. január 1-től állt azonos munkáltatóval munkajogviszonyban. 2006. január 22-én munkáltatója értesítette munkavállalóját, hogy munkajogviszonyát 2006. augusztus végén lejáró felmondási idővel rendes felmondással megszünteti. (A munkáltató felmondását később egy arbitrátori eljárás során jogellenesnek minősítették.) Andersen úr – annak ellenére, hogy 63 éves volt – nem kívánt élni a nyugdíjjogosultsággal, hanem álláskeresőként regisztráltatta magát az erre hivatott hatóságnál. 2006. október 6-án volt munkáltatójától a munkáltatói felmondás esetén járó három havi munkabérének megfelelő végkielégítés megfizetését kérte, arra való hivatkozással, hogy több mint 18 évig állt nála munkaviszonyban. A munkáltató ezt a kérelmet elutasította, hivatkozván a fentiekben említett törvényre azzal az indokolással, hogy Andersen úr jogosult lett volna a munkáltatója által finanszírozott nyugdíjat igénybe venni.

A munkáltató döntésével szemben indult eljárásban a munkavállaló – mint felperes – azt állította, hogy a fizetett alkalmazottakról szóló törvény 2a. § (3) bekezdése hátrányos megkülönböztetést tartalmaz a 60 év feletti munkavállalók tekintetében, amely összeegyeztethetetlen a 2000/78/EK irányelv 2. és 6. cikkével. Ezt az állítást a munkáltató vitatta. Az eljáró dán bíróság felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni az életkoron alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés 2000/78 [...] irányelv 2. és 6. cikkében foglalt tilalmát, hogy azzal ellentétes, ha egy tagállam olyan jogi rendszert tart fenn, amely előírja, hogy a munkáltató az ugyanazon vállalkozásnál legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésekor egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget köteles fizetni, ez az összeg azonban nem jár abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor, öregségi nyugdíjra jogosult azon nyugdíjrendszer alapján, amelybe a munkáltató járulékot fizetett?”⁷

II. A főtanácsnok indítványa

A főtanácsnoki indítvány több szempontból figyelemreméltó. Juliane Kokot főtanácsnok indítványának első mondata az alábbi: „A jelen előzetes döntéshozatali eljárás lehetőséget biztosít a Bíróságnak arra, hogy pontosítsa az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát az idősebb munkavállalók elbocsátására vonatkozó feltételekkel összefüggésben. A Bíróságot ezúttal első ízben kéri

⁶ C-499/08. ügy 9. pontja.

⁷ C-499/08 ügy 17. pontja.

arra is, hogy állást foglaljon az életkoron alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása kérdésében”. A főtanácsnok a pontosítással összefüggésben a már említett Palacios de la Villa esetre utal.

A főtanácsnoki értékelés azzal a megállapítással kezdődik, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elvének minősül. Ennek a kijelentésnek az a bevezető mondat adja meg jelentőségét, amely szerint, „nem maga a 2000/78 irányelv állapítja meg a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, hanem – címe és 1. cikke értelmében – csupán „az említett területeken meghatározza a különböző okokon, köztük az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit”.

Ezt követően az alapjogok érvényesülésének közvetlen versus közvetett hatálya kerül előtérbe. A főtanácsnok – utalva ismét több korábbi ügyre⁸ – annak az álláspontjának ad hangot, hogy ezekben az ügyekben magánszemélyek közötti jogviszonyokban kellett megoldani a hátrányos megkülönböztetés problémáját, amely jogviszonyokban a 2000/78/EK irányelv maga nem alkalmazható közvetlenül, és így a nemzeti polgári jog vagy munkajog rendelkezéseit nem írhatja felül.⁹ A közvetlen versus közvetett hatály problematikáján a főtanácsnok azzal az érveléssel lép túl, hogy ebben az ügyben vertikális viszonyról van szó, egyszerűen azért, mert Andersen úr „közjogi” munkáltatóval áll jogviszonyban, és ezért „kétségek nélkül közvetlenül hivatkozhat a 2000/78/EK irányelvben szereplő egyenlő bánásmód elvére”.¹⁰

A főtanácsnoki indítvány abban a kontextusban elemzi a közvetett és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kategóriáit, hogy az igazolás lehetősége az irányelv szabályozása szerint különbözik. Míg az életkoron alapuló közvetett eltérő bánásmód igazolásának lehetőségét az irányelv 2. cikk (2) bekezdésének b) pontjának i alpontja biztosítja,¹¹ addig a közvetlen eltérő bánásmód igazolása az irányelv 6. cikk (1) bekezdése (szociálpolitikai megfontolások), a 4. cikk (1) bekezdése (különleges szakmai követelmények), illetve az irányelv 2. cikk (5) bekezdése szerint (a közrend által) igazolható. Mivel a közvetlen eltérő bánásmód igazolási lehetőségei szűkebb körben érvényesülnek, mint a közvetett eltérő bánásmódé, azt szükséges megvizsgálni, hogy az adott esetben milyen típusú megkülönböztetésről van szó. A főtanácsnoki vélemény szerint, „első ránézésre a nyugdíjra való jogosultság fennállása vagy fenn nem állása alapján történő ezen megkülönböztetés életkoron alapuló, de csak közvetett eltérő bánásmódra utal”.¹² Az öregségi nyugdíjra való jogosultság révén ugyanis az alapul szolgáló dán törvény 2a. §-ának (3)

⁸ Werner Mangold. v. Rüdiger Helm [C-144/04]; Birgit Bartsch v. Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH [C-427/06].

⁹ A Küçükdeveci ügy határozatának 46. pontjában a Bíróság kifejti: E tekintetben a magánszemélyek közötti jogviták kapcsán a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG [C-555/07].

¹⁰ Főtanácsnoki indítvány 23. pont.

¹¹ „...törvényes cél által objektíve igazolható”.

¹² Főtanácsnoki indítvány 33. pont.

bekezdése látszólag egy semleges feltételt szab, amely csak gyakorlati hatásában jelent hátrányt az idősebb munkavállalókra nézve. Majd az alábbi gondolatot fejti ki: „Ez, a jelen ügyben elsősorban a dán kormány és a Bizottság által képviselt álláspont, ugyanakkor túlságosan is megszorító. Figyelmen kívül hagyja, hogy akkor is fennállhat közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az eltérő bánásmód olyan feltételen alapul, amely ugyan első ránézésre semlegesnek tűnik, valójában azonban elválaszthatatlanul összefügg egy, az uniós jogalkotó által tiltott megkülönböztetési okkal”.¹³ A főtanácsnok álláspontja szerint, a nemen alapuló érintett ítélkezési gyakorlat alkalmazható az Andersen ügyre is. Ennek megfelelően „nemcsak abban az esetben áll fenn az életkoron alapuló közvetlen megkülönböztetés, ha egy személlyel szemben kifejezetten az életkora miatt járnak el, jártak el vagy járnának el kevésbé kedvezően, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben, hanem akkor is, ha ezt olyan feltétel miatt kell elszenvednie, amely az – abszolút vagy relatív – életkorral elválaszthatatlanul összefügg”.¹⁴ Mindennek megfelelően az Andersen ügy alapját képező dán szabályozás, az irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pontjával összefüggésben értelmezett 1. cikke értelmében közvetett megkülönböztetést jelent.

Ezt követően kerül sor a megkülönböztetés igazolásának vizsgálatára. Az Andersen ügy tekintetében az irányelv 6. cikk (1) bekezdése vehető számításba. A 6. cikk (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik: „A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek”. A főtanácsnok megjegyzi, hogy az „objektív és ésszerű” fordulat tartalmilag nem jelent mást, mint amit a mondat további része sugall, azaz, törvényes cél által igazolt, amely megfelelő és szükséges. Hangsúlyozza továbbá, hogy az „objektív és ésszerű” fordulatban az „ésszerű” kifejezés az igazolás vizsgálata szempontjából nem rendelkezik önálló tartalommal.

További kérdésként merül fel a „törvényes cél” tartalma, amely azért lényeges, mert ennek a tagállamok törvényeiből kell kiderülnie. A főtanácsnok álláspontja szerint a hivatkozott dán törvény nem határozza meg pontosan a célkitűzést, azaz nem derül ki, hogy miért nem részesülhetnek végkielégítésben azok a munkavállalók, akik már jogosultak egy, a korábbi munkáltatójuk által finanszírozott nyugdíjra.¹⁵ Hozzáteszi azonban, hogy mindez nem jelenti a 6. cikk (1) bekezdése alapján történő igazolás kizárását, ugyanis egyéb – a törvényi szabályozás általános összefüggéséből adódó – körülmények lehetővé tehetik a szabályozás mögött rejlő cél meghatározását. Ilyenek lehetnek

¹³ Főtanácsnoki indítvány 34. pont. Példaként hozza fel a Bíróságnak azokat a döntéseit, amelyekben megállapította a nemek közötti közvetlen diszkriminációt, amennyiben a munkáltató intézkedésének háttérében a munkavállaló terhességének fennállása vagy fenn nem állása húzódott meg. Ilyenek: Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus [C-177/88]; Handels- og Konturfunktionærernes Forbund [C-179/88].

¹⁴ Főtanácsnoki indítvány 36. pont.

¹⁵ Főtanácsnoki indítvány 48. pont.

azok az utalások, amelyekre a kérdést intéző bíróság is felhívta a figyelmet. Ezek szerint a dán jogalkotó abból indult ki, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult, elbocsátott munkavállalók általában kivonulnak a munkaerőpiacról. Ezért nem indokolt, hogy a hivatkozott törvény 2a. § (1) bekezdésének megfelelően végkielégítésben részesüljenek, ez utóbbinak ugyanis a célja az „idősebb munkavállalók újabb munkába állásának megkönnyítése” az egy és ugyanazon munkáltatónál eltöltött sokéves munkaviszony után. Ezzel a körülménnyel összefüggésben a főtanácsnoki vélemény a következőket rögzíti: „Az a törekvés, mely az idősebb munkavállalók munkaerőpiacra való visszatérését szolgálja, akiknek, miután munkahelyüket önhibájukon kívül elveszítették, új munkahelyre van szükségük, és eközben az új munkaviszonyba való átmenetet szociálisan elviselhetővé kívánja tenni, a dán jogalkotó részéről kétségkívül egy a foglalkoztatáspolitikához és a munkaerőpiachoz kapcsolódó törvényes szociálpolitikai célkitűzés. Egy ilyen célkitűzés alapján alapvetően igazolható az elbocsátási, illetve javadalmazási feltételek szempontjából alkalmazott, életkoron alapuló eltérő bánásmód [a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének a második albekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett első albekezdése]”.¹⁶

Ami az arányosság problematikáját illeti, azt kell megvizsgálni, hogy a fenti törvényes célkitűzésnek megfelel a jogosultak körének azokra a munkavállalókra történő korlátozása, akik a munkajogviszony megszüntetésekor még nem jogosultak nyugdíjra. Ebben a kontextusban, e jogszabály akkor minősül alkalmasnak, ha képes megkönnyíteni az új munkajogviszonyba való átmenetet azoknak az idősebb munkavállalóknak a számára, akik még nem jogosultak nyugdíjra és munkajogviszonyuk megszüntetése után új munkát keresnek. A főtanácsnok indítványa hangsúlyozza, hogy a közösségi ítélkezési gyakorlat elismeri, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában. Ebből következően a Bíróság szerepe jószerével annak a megítélésére korlátozódik, hogy egy adott tagállami intézkedés ésszerűtlen-e vagy sem. A vizsgált esetben a végkielégítésre jogosultak körének korlátozásával „minimálisra csökkenthető annak valószínűsége, hogy a végkielégítést e célkitűzéssel ellentétesen és visszaélészerűen olyan személyek kapják, akik valójában nem keresnek majd munkát, és nyugdíjukból kívánnak megélni”. A munkavállaló és a Bizottság ezzel szemben azzal érvelt, hogy a hivatkozott törvény 2a. § (1) bekezdése értelmében a végkielégítés nemcsak az „idősebb munkavállalóknak” jelent előnyt, hanem az olyan fiatalabb munkavállalóknak is, akik viszonylag korán léptek munkaviszonyba és maradtak egy munkáltatónál. Ennek következtében egy munkavállaló „már 40. életévének betöltését megelőzően elérheti a végkielégítésre jogosító 12, 15 vagy 18 éves munkaviszonyt, ha tevékenységét elég korán kezdte munkáltatójánál, és az nem szakadt meg”.¹⁷ Ez a szabályozás egyben megkérdőjelezi a vonatkozó szabályozás koherenciáját. Ezzel összefüggésben ugyanakkor mind a dán kormány, mind a Bizottság azzal érvelt, hogy valójában minden olyan munkavállalónak joga van a végkielégítésre, aki relatíve hosszabb ideje

¹⁶ Főtanácsnoki indítvány 51. pont.

¹⁷ Főtanácsnoki indítvány 56. pont.

áll munkajogviszonyban ugyanazzal a munkáltatóval, ugyanis életkoruktól függetlenül nehéznek bizonyulhat egy új munkajogviszonyba történő átmenet. A főtanácsnoki vélemény szerint a vonatkozó szabályozás összességében nem tűnik nyilvánvalóan alkalmatlannak – ésszerűtlennek – a törvényes cél megvalósításához.

A további vizsgálat a szabályozás szükségességének megítélésére irányult. Ezzel összefüggésben a főtanácsnok rögzíti, hogy a vonatkozó szabályozáshoz hasonló megoldás abban az esetben szükséges, ha a kitűzött törvényes cél enyhébb, ugyanúgy alkalmas eszközzel nem lett volna elérhető.¹⁸ Ebben a tekintetben a dán szabályozás azt a problémát veti fel, hogy valamennyi olyan munkavállalótól megvonja a végkielégítést, aki nyugdíjra jogosult, függetlenül attól, hogy az érintettek valóban nyugdíjba vonulnak, illetve továbbra is a munkaerőpiacon kívánnak maradni. Lényeges továbbá, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogköre kiterjed az általános foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai célok elérése érdekében arra, hogy „általános feltételeken alapuló egységesítő szemlélet alkalmazásával megfelelő csoportokba sorolják a munkavállalókat” – igaz, ezzel elvész az egyedi esetek méltányos kezelésének lehetősége. A mérlegelési jogkör azonban nem terjedhet odáig, hogy kiüresítse az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét. Ebből az indítvány az alábbi következtetést vonja le: „A jelen ügyben azonban éppen ez történik. Egy, a vonatkozó törvény 2a. § (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás, amely a munkáltatót automatikusan mentesíti a végkielégítés megfizetésének kötelezettsége alól, ha a nyugdíjjogosultság fennáll, éppen arra ösztönzi a munkáltatót, hogy elsősorban az olyan munkavállalókat bocsássa el, akik már elérték a nyugdíjkorhatárt. A munkáltató számára pénzügyileg vonzóbb, hogy a hasonló hosszúságú munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók közül azt bocsássa el, aki már egy meghatározott életkort – a nyugdíjkorhatárt – betöltötte”.¹⁹

Ezzel összefüggésben a főtanácsnoki indítvány megjegyzi, lett volna kevésbé korlátozó eszköz annak biztosítására, hogy a végkielégítés csak azokat a munkavállalókat illesse meg, akik ténylegesen továbbra is a munkaerőpiac rendelkezésére állnak, és új munkahelyet keresnek. Így a jogalkotó igénybe vehetett volna bizonyos közigazgatási eszközöket, ezen belül megoszthatta volna az adminisztrációval járó terheket a munkáltató és a munkavállaló között, illetve a visszaélések elkerülése érdekében előírhatta volna a visszafizetési köteleességet.²⁰

A főtanácsnok mindezt követően a munkavállalói érdek túlzott méretű sérelmének lehetőségét vizsgálta. A kiindulási pont az, hogy ez a vizsgálat abban az esetben is indokolt, ha a tárgyalt jogi norma szükségesnek bizonyul. Ez egyben azt is jelenti, hogy a tagállamok szociálpolitikai célkitűzéseinek a lehető legnagyobb mértékben összhangban kell állniuk az egyenlő bánásmód alapvető követelményével. A munkavállalóknak érdekük fűződhet ahhoz, hogy a nyugdíjra való jogosultság ellenére is folytassák szakmai tevékenységüket, a munkajogviszonyuk megszűnését követően is. Ebben a tekin-

¹⁸ Főtanácsnoki indítvány 60. pont.

¹⁹ Főtanácsnoki indítvány 64. pont.

²⁰ Főtanácsnoki indítvány 65. pont.

tetben releváns, hogy az Unió joga alapján mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és foglalkozásának gyakorlásához [az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdése]. A tárgyalt jogszabály azonban megnehezíti a már nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog gyakorlását, mivel az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak során – az ugyanolyan hosszú munkaviszonnyal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem kapnak pénzügyi támogatást a végkielégítés révén. Ily módon a 2000/78/EK irányelv háttérében álló célkitűzés – az idősebb munkavállalók támogatása az aktív népeségen belüli arányuk javítása érdekében – nehezebben érhető el.²¹

Kétségtelen azonban, hogy a munkavállaló érdekét egyensúlyba kell hozni a többi érdeklél, és erre való tekintettel mondta ki a Bíróság a Palacios de la Villa ügyben, hogy foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci megfontolások igazolhatják, hogy a meghatározott életkort elérő munkavállalókat mintegy „kényszernyugdíjazzák”. Lényeges továbbá, hogy a tagállamokat nem fosztja meg a közösségi jog attól, hogy a kényszernyugdíjazásnál kevésbé korlátozó intézkedéseket alkalmazzanak. Így pl. lehetőség van arra, hogy a nyugdíjra jogosult munkavállalók szakmai tevékenységüket folytassák, ugyanakkor az érintetteket nem támogatják anyagilag az álláskeresésben, mint a többi, nyugdíjra még nem jogosult munkavállalót.

Az indítvány nyomatékositja, hogy a dán jogalkotó nem alkalmazott semmilyen differenciálást többek között a nyugdíjjogosultság és az előrehozott nyugdíjra való jogosultság között, holott e két kategória érintettjei számos pontban különböznek egymástól. A főtanácsnok álláspontja szerint, a vonatkozó szabályozás „nem tekinthető az érdekek között fennálló méltányos egyensúly kifejeződésének. Túlzott mértékben sújtja az érintett munkavállalókat, amennyiben megdönthetetlenül vélelmezi, hogy az utóbbiak mindenképpen elhagyják a munkaerőpiacot, még akkor is, ha az általuk kapható egyedi nyugdíj összegét jelentős mértékű csökkentés terheli. A munkavállalónak ugyanakkor jogos érdeke áll fenn szakmai pályája folytatása tekintetében, amennyiben azonnali nyugdíjba lépése esetén a maximálisan elérhető nyugdíj összegéhez képest előrehozott nyugdíj címén jelentősen alacsonyabb összegre lesz jogosult, vagy más jelentős levonással kell számolnia”.²² Mindebből következően a vizsgált szabályozás nem szükséges az általa elérni kívánt cél eléréséhez, emellett az érintett munkavállalók érdekeinek aránytalan sérelmével jár.

A főtanácsnok záró következtetéseinek megtétele előtt néhány figyelemreméltó megjegyzést tesz. Álláspontja szerint az a körülmény, hogy a tárgyalt jogszabály „a végkielégítésre való jogosultságot többéves folyamatos munkaviszonyhoz köti, arra utalhat, hogy e végkielégítés célja és értelme nem kizárólag az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak pénzügyi támogatása. Az ilyen végkielégítés talán inkább – legalábbis részben – a munkavállalóknak a vállalkozással szemben tanúsított hűsé-

²¹ Főtanácsnoki indítvány 70. pont.

²² Főtanácsnoki indítvány 78. pont.

gét honorálja”.²³ Ez a felvetés azért fontos, mert ha a végkielégítés „legalább részben a vállalkozással szemben tanúsított többéves hűség jutalmazására szolgál, úgy ez egy további kényszerítő indok volna arra, hogy a munkavállalókat ne fosszák meg a végkielégítéstől csak azért, mert már jogosultak nyugdíjra. A vállalkozással szemben tanúsított korábbi hűség jutalmazása szempontjából ugyanis semmilyen különbséget nem jelent az, hogy amikor egy munkavállaló otthagyja a vállalkozást, akkor jogosult-e nyugdíjra vagy sem”.²⁴

A főtanácsnok végkövetkeztetése mindezeket követően az alábbi:

„Amennyiben a többéves munkavisztonnyal rendelkező munkavállalókat elbocsátásuk esetén törvényben előírt végkielégítés illeti meg, amely az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszakot hivatott megkönnyíteni, úgy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethetetlen e végkielégítés megvonása azon munkavállalóktól, akik a munkaviszony megszűnésekor nyugdíjra jogosultak, amennyiben nem veszik figyelembe,

– hogy az adott munkavállaló ezen időpontban ténylegesen kap-e nyugdíjat, vagy továbbra is jelen van a munkaerőpiacon, és

– hogy a nyugdíjba vonulás ezen időpontban az adott munkavállaló számára a nyugdíj összege tekintetében jelentős mértékben csökkentett előrehozott nyugdíjjal vagy egyéb pénzügyi hátránnyal jár.”

III. A Bíróság ítélete

A Bíróság álláspontja szerint – elfogadva a főtanácsnoki indítványban foglaltakat – az adott szabályozás közvetlen diszkriminációt valósít meg, és ennek alapján kell az igazolt nem egyenlő bánásmód lehetőségét megvizsgálni. A Bíróság kiemeli, hogy az érintett végkielégítés célja az, hogy megkönnyítse azoknak az idősebb munkavállalóknak az újbóli munkába állás felé vezető átmenetet, akik ugyanannál a munkáltatónál már jelentős idejű munkavisztonnyal rendelkeznek. „Másképp, ha a jogalkotó azokra a munkavállalókra akarta leszükiteni a végkielégítés lehetőségét, akik a munkaviszonyuk megszűnésekor még nem jogosultak öregségi nyugdíjra, a jogszabály előkészítő munkálatai, amelyekre a kérdést előterjesztő bíróság utalt, azt igazolják, hogy e leszükités azon meggyőződésen alapul, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult személyek általában úgy döntenek, hogy elhagyják a munkaerőpiacot”.²⁵ A dán kormány írásbeli észrevételében hangsúlyozta, hogy az érintett törvényben foglalt korlátozás „egyszerű és racionális módon biztosítja azt, hogy a munkáltatók ne fizessenek az elbocsátott munkavállalók részére

²³ Főtanácsnoki indítvány 87. pont.

²⁴ Főtanácsnoki indítvány 89. pont.

²⁵ C-499/08. ügy 27. pont.

kétszeres kompenzációt, amely nem szolgálna semmilyen foglalkoztatáspolitikai célt”. Mindebből következően azt kell megvizsgálni, hogy a dán törvény lehetővé teszi-e a jogalkotó által kitűzött foglalkoztatáspolitikai célok elérését úgy, hogy közben nem veszélyezteti túlzott mértékben azon munkavállalók jogos érdekeit, akik e rendelkezésnél fogva nem részesülnek végkielégítésben amiatt, hogy olyan öregségi nyugdíjra jogosultak, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett.

A Bíróság rögzíti, hogy a tagállamoknak széles mérlegelési joguk van a szociális és foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez szükséges eszközök kiválasztásában. Ez azonban nem járhat azzal a következménnyel, hogy megfossza lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés alapvető elvének alkalmazását. A Bíróság véleménye szerint: „Márpedig a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést kizárólag azokra a munkavállalókra korlátozni, akik elbocsátásuk időpontjában nem fognak olyan öregségi nyugdíjban részesülni, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett, nem tűnik ésszerűtlennek a jogalkotó által kitűzött célra tekintettel, amely cél abban áll, hogy fokozott védelmet nyújtson azoknak a munkavállalóknak, akiknek az újbóli munkába állása felé vezető átmenet a cégnél eltöltött munkaviszonyuk időtartama miatt különösen nehéz”.²⁶ A törvény továbbá lehetővé teszi az abból adódó visszaélések lehetőségének szűkítését, hogy azok a munkavállalók, akik valójában nyugdíjba vonulnak, olyan végkielégítésben részesüljenek, amely az újbóli munkába állás támogatására szolgálna. Mindebből következően a vizsgált törvényi rendelkezés „nem tűnik nyilvánvalóan alkalmazhatatlannak” a jogalkotó által kitűzött foglalkoztatáspolitikai cél elérésére.

A Bíróság ezt követően a kitűzött cél eléréséhez szükséges cél mértéket vizsgálta. Más megfogalmazásban a vizsgálat arra terjedt ki, hogy a jogalkotó törekedett-e és ha igen, milyen sikerrel az egymással szemben álló érdekek kiegyensúlyozására. A dán kormány ezzel összefüggésben kifejtette, hogy a munkáltatói és a munkavállalói érdekek kiegyenlítését tartotta szem előtt, amikor „a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést csak azoknak a személyeknek fizessenek, akiknek azt szánták, vagyis azoknak, akik továbbra is aktívak szeretnének maradni, de korukra való tekintettel általában több nehézséggel szembesülnek, amikor új állást kell keresniük. Ez az intézkedés annak elkerülésére is szolgál, hogy a munkáltatóknak végkielégítést kelljen fizetniük azoknak a személyeknek, akiknek egyébként munkaviszonyuk megszűnését követően öregségi nyugdíjat fizetnek”.²⁷ A Bíróság szerint a törvény ugyan nem lépi túl az említett célok eléréséhez szükséges mértéket, azonban nem ad választ arra a kérdésre, hogy ez a megítélés helytálló-e akkor is, ha e rendelkezés azonos módon kezeli azokat a személyeket, akik ténylegesen öregségi nyugdíjban fognak részesülni a munkáltatójuktól azokkal, akik e nyugdíjra csupán jogosultak. A dán jogalkotó első látásra megtette a szükséges lépéseket annak elkerülése érdekében, hogy a kizárás ne sértse túlzott mértékben a munkavállalók érdekeit. A törvény 1996. évi módosítása úgy rendelkezik, hogy a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből történő kizárás nem alkal-

²⁶ C-499/08. ügy 34. pont.

²⁷ C-499/08. ügy 39. pont.

mazható azokra a munkavállalókra, akik a munkáltató öregségi nyugdíj rendszeréhez 50. életévük betöltése után csatlakoztak. E rendelkezés így lehetővé teszi, hogy az említett végkielégítést azon munkavállalók részére is megadják, akik ugyan jogosultak lennének nyugdíjra, de nem rendelkeznek kellő időtartamú (nyugdíjpénztári) tagsági jogviszonnyal a szakmájukra vonatkozó szabályok alapján ahhoz, hogy olyan összegű nyugdíjra tarthatnának igényt, amely megfelelő módon biztosítaná a megélhetésüket. Kétségtelen azonban, hogy e jogszabály azzal a hatással jár, hogy kizárja a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből az összes olyan munkavállalót, aki elbocsátása időpontjában a munkáltatója által fizetett öregségi nyugdíjra jogosult, és aki e nyugdíjrendszerhez az 50. életévét megelőzően csatlakozott. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy e kizárás nem lépi-e túl a kitűzött célok eléréséhez szükséges mértéket.

Ez a megoldás azon az „elgondoláson” alapul, hogy a munkavállalók „általában elhagyják” a munkaerőpiacot, amikor a munkáltatójuk által fizetett öregségi nyugdíjra jogosulttá válnak, és e nyugdíjrendszerhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak. Az életkorhoz kötődő ilyen megítélés miatt az a munkavállaló, aki ugyan 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 – egyébként az ő védelmét szolgáló – végkielégítésben. Így az említett törvényes cél miatt, hogy elkerülhető legyen végkielégítése azoknak a személyeknek, akik nem keresnek új állást, hanem a szakmájukra vonatkozó szabályok szerinti öregségi nyugdíj formájában jutnak a megélhetéshez szükséges jövedelemhez, a szóban forgó intézkedés azt eredményezi, hogy megfosztja az említett végkielégítéstől azokat az elbocsátott munkavállalókat is, akik a munkaerőpiacon szeretnének maradni, függetlenül attól, hogy ők – főként az életkorukra való tekintettel – e nyugdíjat megkaphatnák. Ebből a megoldásból a Bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a vizsgált szabályozás „túlzott mértékben veszélyezteti azoknak a munkavállalóknak a jogos érdekeit, akik ebben a helyzetben vannak, és így túllépi az e rendelkezés által kitűzött szociálpolitikai célok eléréséhez szükséges mértéket”.²⁸ Mindennek következményeképpen a vizsgált törvény vonatkozó rendelkezése nem igazolható a 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján.

IV. A magyar szabályozás és az Alkotmánybíróság határozatai

Az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 87/A. §-a tartalmazza a „nyugdíjas” jogállás legáldefinícióját.²⁹ A magyar jogalkotó a nyugdíjas jogállás két kategóriáját kü-

²⁸ C-499/08. ügy 47. pont.

²⁹ Hasonlóan rendelkezik a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 37/B. §-a, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 19/A. §-a. Annak ellenére, hogy a közszférában foglalkoztatottak jogviszonyának megszűnése és a végkielégítés rendkívül fontos és lényeges szegmense a tágabb értelemben vett munkajognak, e tanulmányban e kérdést nem érintem. Egy, a közszférát érintő külön elemzés alkalmával ehhez a problémához visszatérek.

lönbözteti meg. Az első csoportba tartoznak azok, akik öregségi nyugdíjra jogosultak, a második csoportba pedig azok, akik valamilyen nyugellátásban ténylegesen részesülnek. Az első csoportot az Mt. az alábbi módon határozza meg: E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény³⁰ szerinti öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság).³¹ A hivatkozott rendelkezés b) – h) pontja ettől a jogosultsági állapottól merőben más helyzetet rendez, amennyiben a nyugdíjban való tényleges részesülését említi. A Tny. 2010. évi módosítása³² ezt az utóbbi kört bővítette, amennyiben öregségi teljes nyugdíjra jogosult életkorától függetlenül az a nő is, aki legalább negyven év szolgálati idővel rendelkezik, valamint azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapították, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) – b) és e) – g) pontja szerinti biztosítási jogviszonyban nem áll.

A nyugdíjas jogállásnak a munkajogi jogviszonyok szabályozásában³³ a kezdetektől különös jelentősége van. Az Mt. szabályainak értelmében a „nyugdíjas” jogállás négy területen különbözik az általános munkavállalói jogállás tartalmától. A munkáltató a rendes felmondást nem köteles megindokolni, ha az érintett munkavállaló nyugdíjasnak minősül [Mt. 89. § (6) bekezdése].³⁴ A következő eltérő rendelkezés a felmondási tilalmak körében található. Az Mt. 90. § (3) bekezdése értelmében az (1) bekezdésben meghatározott felmondási tilalmak nem vonatkoznak a munkavállaló munkajogviszonyának felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. Ebbe a körbe már beletartozik a 87/A. § (1) bekezdésébe foglalt valamennyi nyugdíjas kategória. A harmadik terület a csoportos létszámcsökkentés, amennyiben a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámába nem számít bele az a munkavállaló, aki nyugdíjasnak minősül.³⁵ És végezetül az Mt. 95. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha legkésőbb a munkajogviszony megszüntetésének időpontjában nyugdíjasnak minősül. Ebbe a körbe is beletartozik az Mt. 87/A. § (1) bekezdésének valamennyi érintettje.

A nyugdíjas jogállást közvetlenül megelőző időszaknak ugyanakkor van még két sajátos hozadéka. Az Mt. 87. § (7) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással – kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül [87/A. § (1) bekezdés b)-h) pont] – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betölté-

³⁰ A társadalombiztosításról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban Tbj.).

³¹ Mt. 87/A. § (1) a) pont.

³² 2010. évi CLXX. törvény 1. §, hatályos 2011. január 1.

³³ Az Mt.-n kívül idetartozik – többek között – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, valamint a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény is.

³⁴ Ez alól kivétel a 87/A. § g) pontja, azaz, ha a munkáltató rokkantsági (baleseti rokkantási) nyugdíjban részesül. A 2000. évi XXXIII. törvény indokolása szerint, ezt a kivételt azért tette a jogalkotó, mert e munkavállalói réteg továbbfoglalkoztatásához társadalmi érdek fűződik. Ennek megfelelően, a valamely rokkantsági nyugdíjban részesülő személyek számára csak akkor lehet esélyegyenlőséget teremteni, ha – a rendes felmondás indokolása szempontjából – az általános szabályok irányadóak.

³⁵ Mt. 94/A. § (2) bekezdés.

sét megelőző öt éven belül a 87/A. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg. A 95. § (5) bekezdése arról rendelkezik, hogy a végkielégítésnek a (4) bekezdésben meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az (1) bekezdésben meghatározott módon, az öregségi nyugdíjra való jogosultság [87/A. § (1) bekezdés a) pont] megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Az előbbi szabályozásnak a gyakorlatban az a jelentősége, hogy a jogalkalmazás vizsgálja a munkakör felajánlását a munkáltató részéről, azonban az esetek jelentős részében ez tényleges védelmet nem biztosít, hiszen általában a munkáltató működési körébe tartozó felmondási indokról van szó, többnyire csoportos létszámcsökkentés keretében. Kétségtelen ugyanakkor, hogy ebben az esetben is súlyos okot kell igazolnia a munkáltatónak.³⁶ Az utóbbi szabályozás témánk szempontjából figyelemreméltó, ugyanis némi információt tartalmaz a végkielégítés jogi természetét illetően. A norma indokolása szerint, „ennek indoka elsősorban az, hogy ilyen korú munkavállalók munkaerő-piaci esélyei jelentősen csökkenek, elhelyezkedni csak lényegesen nehezebben tudnak, mint a fiatalabb dolgozók, ezért szükséges, hogy számukra magasabb összegű végkielégítés fizetésére kerüljön sor”. Mindebből kitűnően a végkielégítés rendeltetése nem elsősorban az egy munkáltatónál munkajogviszonyban eltöltött hosszabb időtartam honorálása, hanem sokkal inkább az állását veszített munkavállaló további elhelyezkedését könnyítheti meg. Alátámasztja ezt a feltételezést a végkielégítés törvényi szabályozása, amely már legalább három éves munkajogviszony esetén egyhavi átlagkereset összegében határozza meg a végkielégítés mértékét.³⁷

A végkielégítés intézménye már többször volt az Alkotmánybíróság előtt, első alkalommal, átfogóan azonban csak 2000-ben vizsgálta a testület az Andersen ügyhöz hasonló kontextusban. A 600/B/2000. AB határozat azt a kérelmet vizsgálta, amely az Mt., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény, az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény módosításáról szóló 2000. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) 11. §-a és 12. §-a alkotmányellenességének megállapítására és visszamenőleges hatállyal való megsemmisítésére irányult. A Módtv. támadott rendelkezései 2000. május 25-i hatállyal módosították a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdésének e) pontját és 37. § (2) bekezdését. Az előbbi szabály lehetővé tette a munkáltató számára, hogy felmentéssel megszüntesse azoknak a közalkalmazottnak a jogviszonyát, akik a felmentés közlésének, illetve legkésőbb a felmentési idő

³⁶ Lásd ezzel összefüggésben a Legfelsőbb Bíróság MK 10. számú állásfoglalását. Ennek értelmében, „ha a munkáltató a munkaviszonyt csak különösen indokolt esetben mondhatja fel, a különös indok fennállásának megállapításához mindig olyan súlyos ok szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkaviszony további fenntartása”. Tálné Molnár Erika: Munkaviszony megszüntetése – rendes és rendkívüli felmondás, Complex, Budapest, 2008, 107–108.

³⁷ Mt. 95. § (4) bekezdés a) pont.

kezdetének napján nyugdíjasnak minősülnek, az utóbbi rendelkezés pedig – más esetek mellett – kizárja a végkielégítésre való jogosultságot, ha a közalkalmazott legkésőbb a jogviszony megszűnése időpontjában nyugdíjasnak minősül. Az indítványozó szerint sérti a jogbiztonságot, hogy a Módtv. azonnali hatálybaléptetésével a törvényhozó visszamenőleges hatállyal megvonta az 1998. január 1. és 1999. augusztus 17. közötti időpontban előrehozott öregségi nyugdíjba vonult közalkalmazottaktól azt a munkajogi védelmet és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idővel szerzett végkielégítésre való jogot, amelyeket a Kjt.-t korábban módosító, a Mt., a Ktv., a Kjt. az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény, az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosításáról szóló 1999. évi LVI. törvény (a továbbiakban: Kjtm.) biztosított azáltal, hogy a jogviszony előrehozott öregségi nyugdíjban való részesülés címén történő, végkielégítés nélküli megszüntetésére csak azoknak a közalkalmazottaknak az esetében kerülhetett sor, akik e nyugellátást a Kjtm. 1999. augusztus 17-i hatályba lépését követően vették igénybe.

Egy másik indítványozó alkotmányjogi panaszában a Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.281/2001/4. számú ítéletében alkalmazott, a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 7. § (5) bekezdése és a Kjt. 37. § (2) bekezdése megsemmisítését kérte. A Legfelsőbb Bíróság ebben az ítéletben hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság ítéletének azt a rendelkezését, amely a panaszos közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntető alperesi munkáltatót azért kötelezte végkielégítés megfizetésére, mert a felperes már a Kjtm. 1999. augusztus 17-i hatályba lépését megelőzően igénybe vette az előrehozott öregségi nyugdíjat, ezért – figyelemmel a Kjtm. 38. § (3) bekezdésére is – az előrehozott öregségi nyugdíjban részesülők végkielégítésre való jogosultságát kizáró szabály a felperes esetében nem alkalmazható. A Legfelsőbb Bíróság ítélete szerint az előrehozott öregségi nyugdíjban részesülés a jogosultság szempontjából irreleváns, mert a felperes közalkalmazotti jogviszonyának 1999. augusztus 31-i hatállyal való megszűnésekor a Tny. 7. § (5) bekezdésében foglalt korhatár betöltése és szolgálati ideje alapján az öregségi teljes nyugdíjra jogosulttá vált, végkielégítésre való jogosultságát a Kjt. 37. § (2) bekezdése ezért zárja ki. Az indítványozó szerint a támadott rendelkezések által sérül a szociális biztonsághoz való joga, egyrészt mert a végkielégítés, valamint a jubileumi jutalom címén indított perében ugyanazon jogszabályok alapján három bíróság háromféle döntést hozott, valamint a Legfelsőbb Bíróság nem vette figyelembe a Kjt. 1999. augusztus 17-i módosítását, másrészt mert a jogerős döntést hozó és a felülvizsgálati bíróság között értelmezési vita van abban a kérdésben, hogy ki minősül nyugdíjasnak.

Egy további indítványozó az Alkotmány 70/A. §-ának sérelmére hivatkozással kezdeményezte a Kjt. 37. § (2) bekezdés második mondata alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését. Álláspontja szerint a támadott rendelkezésben a törvényhozó egyéb helyzet szerint, önkényes különbségtételt alkalmazott a felmen-

téssel megszüntetett jogviszonyú közalkalmazottak között azzal, hogy a legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősülők kizárta a végkielégítésre jogosultak közül. Míg a végkielégítés tekintetében alkalmazott különbség az önhiba, azaz – egészségügyi ok kivételével – tartós alkalmatlanság és nem megfelelő munkavégzés esetében alkotmányosan védhető, a nyugdíjasok, azon belül különösen a rokkantsági nyugdíjasok kizárása nem indokolható. Az indítványozó – vitatva a jogalkotó által a nyugdíjasok jogosultságának megvonásával kapcsolatban felhozott indokokat – kifejtette, hogy a végkielégítés mértékének a munkaviszonyban töltött időhöz való igazodása alátámasztja, hogy a juttatás a huzamos, akár több évtizedes munkavégzés elismerése (s nem lehet összefüggésbe hozni a munkakereséssel töltött idővel), ezért nincs ésszerű indoka a nyugdíjasok kizárásának. A támadott szabály ugyanakkor alkotmányellenes különbségtételt tesz a munkavégzésre egészségügyi okból fakadóan alkalmatlanná vált közalkalmazottak között is: a rokkantsági nyugdíj megállapítását megelőzően – a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján – felmentettek jogosulttá válnak a végkielégítésre, a rokkantsági nyugdíj igénybevétele miatt felmentettek viszont nem, így a jogosultság esetlegesen egy munkáltatói döntéstől, a munkáltató anyagi helyzetétől válik függővé. E szabályozás folytán előáll továbbá az a képtelen helyzet is, hogy aki betegesebb, ezért a munkaerő-piacon esélytelenebb (a 67% munkaképesség-csökkenéssel rendelkező), nem jogosult végkielégítésre, szemben pl. az 50%-ban munkaképesség-csökkenést, rokkantsági nyugdíjra nem jogosult személlyel. A rokkantsági nyugdíjasok esetében egyébként sem fogadható el a jogalkotó érvelése, miszerint a jövőben már nem kell számolni a munkanélküliségből fakadó egzisztenciális kényszerrel, hiszen állapotjavulás esetén a nyugdíj folyósítását megszüntetik, s a munkaerőpiacról évekig kizorult személyeknek jóval kisebb az esélye az elhelyezkedésre.

Az Alkotmánybíróság az indítványokat megalapozatlannak találta, az alkotmányjogi panaszt érdemi elbírálásra alkalmatlannak minősítette. A testület utalt korábbi határozatára,³⁸ amelyben az alábbiakat fejtette ki. „A végkielégítés munkajogi jogintézmény. A végkielégítéshez való jog – a munkához, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a munkához igazodó jövedelemhez való jog alkotmányos garantálásával szemben – nem szerepel az Alkotmány XII. fejezetében felsorolt alapvető jogok között. Az Alkotmány 8. § (2) bekezdése még az alapvető jogok bizonyos mértékű – a jog lényeges tartalmát nem érintő – törvényi korlátozását is megengedi. Az alapvető jogok közé nem tartozó jogok meghatározásában és megváltoztatásában pedig a törvényhozó még szélesebb körű döntési jogosultsággal rendelkezik.” Az Alkotmánybíróság e megállapítását követően a jogegyenlőség követelménye és a megkülönböztetés tilalma tekintetében kialakított gyakorlatát elemezte, majd – utalva egy másik korábbi határozatára³⁹ – a következőket rögzítette. „Rendeltetését tekintve a végkielégítés, a munkakeresés időszakában, az ismételt munkavállalásig terjedő időben egyfajta anyagi jellegű támogatást jelent és a megélhetés biztosítását célozza azon nyugellátásra nem jogosult

³⁸ 1399/B/1995.AB határozat.

³⁹ 174/B/1999. AB határozat.

foglalkoztatottak számára, akiknek a jogviszonya önhibájukon kívül (tehát nem szakmai alkalmatlanság, a szolgálatra való méltatlanná válás, stb. miatt) kerül megszüntetésre”. Hangsúlyozta továbbá, „hogyan a végkielégítés funkciója a tisztességes végelbánás egyik eszközeként az, hogy a munkáltató oldalán felmerült okból az adott foglalkoztatási jogviszonyból kikerülő személy újraalkalmazásáig anyagi biztonságban legyen”.⁴⁰ Ennek a gondolatnak mintegy összegzésként kijelenti, hogy a törvényhozó egységesen nem jogosítja a végkielégítésre azokat, akik nyugdíjjogosultságot szereztek, hiszen ebben az esetben a foglalkoztatottak további megélhetése a nyugellátás folyósításából eredően biztosított.⁴¹

Rendkívül tanulságos az Alkotmánybíróságnak az a véleménye, amelynek értelmében „a végkielégítés nem a foglalkoztatási jogviszonyban töltött hosszabb idő jutalma (a közalkalmazotti pályaut honoralását a jubileumi jutalom szolgálja), s nem minősül a foglalkoztatási jogviszony ideje alatt bekövetkezett munkaképtelenségre tekintettel nyújtott szociális ellátási formának sem. A jogintézmény elsődleges célja, hogy a foglalkoztatási jogviszonyaiból önhibán kívül 'kikerült', a létfenntartáshoz szükséges jövedelmet – korukat és egészségi állapotukat tekintve – a jövőben is munkavégzéssel biztosítani kívánó és arra képes személyek számára átmenetileg biztosítsa a megélhetést”.⁴²

Az Alkotmánybíróság 600/B/2000. AB határozatának a részletes ismertetésére azért volt szükség, mert a későbbiekben ugyan ismét a testület elé került a végkielégítésre vonatkozó szabályozás megítélése,⁴³ azonban érdemi változás nem történt. Az Alkotmánybíróság álláspontját jól tükrözi a 257/B/2009. AB határozat. Az indítványozó a Ktv. 19. § (8) bekezdés b) pontja alkotmányellenességének megállapítását kérte. Álláspontja szerint „a fenti rendelkezés indokolatlan különbséget tesz „kor vagy állapot szerint” a munkavállalók között, amikor kiveszi a végkielégítésre jogosult munkavállalók köréből azokat, akik a közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősülnek, holott azonos idejű közszolgálati jogviszony után megilletné őket azonos végkielégítés. Ezért séri az Alkotmány 70/A. §-ának a diszkriminációt tiltó (1) bekezdése és a 70/B. § – értelemszerűen – (2) bekezdése. Azonos okok miatt kérte egyben a Kjt. 37. § (2), és az Mt. 95. § (2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítását.

A testület elsőként azt vizsgálta, hogy az indítvány tárgya nem minősül-e „ítélt” dolognak. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint ugyanis az indítványban felvetett kérdés akkor res iudicata, ha az újabb indítványt ugyanarra a jogszabályi rendelkezésre vonatkozóan azonos okból vagy összefüggésben terjesztik elő, mint egy korábban elbírált ügyben. Ha az újabb indítványt más okra, más alkotmányossági összefüggésre alapítják, az Alkotmánybíróság az újabb indítvány érdemi vizsgálatába bocsátkozik. A tes-

⁴⁰ Utalva a 68/2006. (XII. 6.) AB határozatra.

⁴¹ Ismét utalva a 174/B/1999. AB határozatra.

⁴² 600/B/2000. AB határozat III. 1/4. pont.

⁴³ Lásd a 68/2006. (XII. 6.) AB határozatot, valamint a 257/B/2009. AB határozatot.

tület megállapította, hogy a 600/B/2000. AB határozatában a Kjt.-vel összefüggésben már vizsgálta annak a szabályozásnak az alkotmányellenességét, amely különbségtételt alkalmazott a közalkalmazottak között azzal, hogy a nyugdíjasnak minősülőket kizárta a végkielégítésre jogosultak közül. A határozat az Alkotmánybíróság gyakorlatát idéve rögzítette, hogy a végkielégítéshez való jog nem alapvető jog, ezért „a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg, alkotmányellenesség csak egészen szélsőséges esetben állapítható meg. A testület ismét meghatározza a végkielégítés rendeltetését, itt azonban már az utalás is némi hangsúlyeltolódásra enged következtetni. Ennek értelmében: „A határozat megállapította, hogy a végkielégítés funkciója az anyagi elismerés, az adott munkáltatónál viszonylag hosszabb ideje fennálló jogviszony felszámolásakor a megfelelően teljesített munkavégzés honorálása is.” A folytatás a következő: „Ebből azonban nem következik az, hogy a törvényhozó az utóbbi körbe sorolható jogalanyok közül mindenki, így a nyugdíjasok számára is köteles végkielégítést biztosítani. (...) A közalkalmazotti jogviszonynak a nyugdíjra való jogosultság miatti megszüntetése jellemzően a közalkalmazotti pálya végleges, egyes esetekben (rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj) előre meg nem határozhatóan időleges, vagy végleges lezárulását jelenti. A nyugdíjasnak minősülő közalkalmazottak (Kjt. 37/B. §) megélhetése a jogviszony megszűnését követően a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében folyósított nyugellátások révén biztosított, így esetükben nem állnak fenn az elsősorban a munkanélküliséggel, a létfenntartást szolgáló rendszeres jövedelem elvesztésével járó hátrányok kiküszöbölésére létrehozott, alapvetően szociális megfontolásokon alapuló jogintézmény alkalmazásának okai. Ennek alapján megállapítható, hogy az eltérő ismérvek ellenére történt homogén csoportképzés tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokokon alapul, a törvényhozó nem sértette meg az egyenlő méltóságú személyként kezelés alkotmányos követelményét, ezért az Alkotmánybíróság az indítványt elutasította.”

A végkielégítés problematikája még egy összefüggésben került az Alkotmánybíróság elé, nevezetesen az ún. különadó ügyében.⁴⁴ Ebben az ügyben – témánk szempontjából – elsősorban nem a különadó alkotmányellenessége érdekes, hanem az Alkotmánybíróságnak a végkielégítés minősítésére tett újabb kísérlete. A testület a végkielégítéssel összefüggő első döntésére hivatkozott.⁴⁵ Az ügy tárgya annak a rendelkezésnek az alkotmányellenessége volt, amely arról rendelkezett, hogy áthelyezés esetén a munkavállaló korábbi munkajogviszonyát a munkaviszonyból származó jogok és köteleességek szempontjából – a végkielégítést kivéve – úgy kell minősíteni, mintha azt az új munkáltatójánál töltött volna. Az Alkotmánybíróság ebben az ügyben kifejtette: „A végkielégítéshez való jog nem tartozik az emberi, illetve állampolgári jogok körébe. A jogalkotó a végkielégítésre vonatkozó elosztási szabályokban a munkavállalók alkalmazási körülményei szerinti megkülönböztetést tehet, ha ez egyébként nem sérti az emberi méltóságot. A végkielégítésre jogosultnak ahhoz van alkotmányosan védett joga, hogy a vele

⁴⁴ Lásd az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvényt. Az alkotmánybírósági határozat száma: 1268/B/2010. AB határozat.

⁴⁵ 2180/B/1991. AB határozat.

azonos jogállásúak között ne érje tilos megkülönböztetés”.⁴⁶ Ami a vitatott szabályozást illeti, az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy ez a „helyzetbeli” megkülönböztetés az emberi méltóságot nem érinti, tilos megkülönböztetést nem valósít meg, „mert éppen a végkielégítés intézményének lényegéből fakad”. A végkielégítés ugyanis egyrészt támogatás azoknak a munkavállalóknak, akiknek munkaviszonya önhibán kívüli okból szűnt meg; másrészt „annak az értéknek az elismerése, amelyet a munkáltatónál fennállott munkaviszonyuk keretében létrehozta”.

Ez a megfogalmazás azért fontos, mert a testület egy újabb minősítést adta, vagy legalábbis eltérő hangsúlyt adott a végkielégítés rendeltetésének. Másképpen fogalmazva mindkét funkció – a támogató és az elismerő – megjelenik az Alkotmánybíróság felfogásában. Miután a testület – ismét hivatkozva egy korábbi határozatára⁴⁷ – kifejti, hogy a végkielégítéshez való jog nem tartozik az emberi, illetve állampolgári jogok körébe,⁴⁸ váratlanul utal az Andersen ügyre. Értékelés nélkül megjegyzi, hogy „az Alkotmánybíróság említett gyakorlatához képest az Európai Unió Bírósága más mércék alapján vizsgálódik a végkielégítésre vonatkozó nemzeti jogszabályokat illetően”.

Ebben a határozatban a végkielégítés megjelenik Bihari Mihály alkotmánybíró párhuzamos indoklásában is. Ő is hangsúlyozza, hogy a vizsgált törvény hatálya alá tartozó egyes bevételekhez, így – egyebek mellett – a végkielégítéshez senkinek nincs az Alkotmányból levezethető joga. Ugyanakkor a törvényalkotó a „szankciós céllal” alkalmazott „konfiskatórius adóztatás helyett dönthetett volna a törvényi feltételek szerint alanyi jogon járó különadó köteles bevételek (pl. a végkielégítés) mértékének a csökkentéséről, vagy maximálhatta volna annak felső határát”. Bihari utal az Alkotmánybíróság korábbi határozataira, amelyekben vizsgálta a végkielégítés jogintézményének a jogi természetét. Végezetül annak a véleményének ad hangot, hogy a végkielégítés jogintézményének a rendeltetése sérül olyan esetekben, amikor a törvény a nem erkölcsstelen módon szerzett bevételt konfiskáló különadóval terheli.

V. Értékelés

Az Andersen ügynek, valamint ennek fényében a végkielégítés hazai szabályozásának és az Alkotmánybíróság álláspontjának az értékelése nem választható el a munkajogviszony megszüntetése (megszűnése) és a nyugdíjjogosultság összefüggéseinek a megítélésétől. Az absztrakt értékelés azonban rendkívül nehéz. Az ún. kényeszernyugdíjazás problematikájával kapcsolatban utaltam rá, hogy egységes meg-

⁴⁶ 2180/B/1991. AB határozat IV. 2. pontja.

⁴⁷ 1221/B/1992. AB határozat.

⁴⁸ „Minthogy a végkielégítéshez való jog nem tartozik az emberi, illetve állampolgári jogok körébe, és az emberi méltóságot sem érinti, a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg.”

oldás nem létezik, amire jó példa az amerikai jogban az Age Discrimination in Employment Act.⁴⁹ A jogi kultúra vagy éppen aktuálpolitika által indukált különbségek mellett újabb nehézséget okoz a munkajogviszony megszüntetésének, illetve megszűnésének a minőségében eltérő jogi szabályozása. Több ország jogában ismert a kollektív szerződésben történő megállapodáson alapuló megszüntetés intézménye, amely akkor alkalmazható, ha a munkavállaló nyugdíjjogosulttá válik. Az ún. „early retirement”, vagy más kifejezéssel az „agreed resignation”, illetve „voluntary resignation”⁵⁰ alapja nem más, mint egy „pretermination agreement”.⁵¹ A munkajogviszony későbbi megszűnésére vonatkozó kollektív szerződéses megállapodás rendkívül éles kritikában részesült az angol jogban. Többek között azért, mert hatással van a munkajogviszony megszüntetésének egész rendszerére, amennyiben elmosza a határokat a jogos és a jogellenes megszüntetés között. Ez a kritika felerősödött az irányelv átvételét követően az Employment Equality (Age) Regulations 2006-ban történt hatálybalépését követően.⁵² Más országok jogában – például a német jogban – ez a probléma a kollektív szerződések kiterjesztésével (Allgemeinverbindlichkeitserklärung) még élesebben jelentkezik.⁵³ A foglalkoztatáspolitikai és a magánérdek ütközése a jogalkotót beavatkozásra készítette, és a Sozialgesetzbuch módosítása a foglalkoztatáspolitikai érdek prioritását erősítette meg, amelyet a Bíróság is elismert a Rosenblatt ügyben.⁵⁴

Az Andersen ügy azért lényeges, mert – mint ahogyan a főtanácsnok hangsúlyozta – az eljárás lehetőséget biztosít a Bíróságnak arra, hogy pontosítsa az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát az idősebb munkavállalók elbocsátására vonatkozó feltételekkel összefüggésben. Annak ellenére, hogy ez egyelőre nem történt meg, megvan annak az esélye, hogy az Andersen ügyben született döntés nem marad ún. „szökevény határozat”.

⁴⁹ A végeláthatatlan irodalomból csupán néhány: Stith, S. Rebecca – Kohlburn, A. William: Early retirement incentive plans after the passage of the Older Workers Benefit Protection Act, *Saint Luis University Public Law Review*, 1992, 263–279.; Davis, R. Kenneth: Age discrimination and disparate impact, *Brooklyn Law Review*, 2004, 361–422.; Eglit C. Howard: The Age Discrimination in Employment Act at Thirty: where it's been, where it is today, where it's going, *University of Richmond Law Review*, 1997, 579–756.; Issacharoff, Samuel – Harris, Erica Worth: Is age discrimination really age discrimination? The ADEA's unnatural solution, *New York University Law Review*, 1997, 780–840.; Összehasonlító elemzésben lásd Simitis, Spiros: Denationalizing labour law: the case of age discrimination, *Comparative Labour Law Journal*, 1993, 321–329.; Meenan, Helen: The future of ageing and the role of age discrimination in the global debate, *The Journal of International Aging, Law & Policy*, 2005, 1–41.

⁵⁰ M. Freedland, *The Personal Employment Contract* (Oxford, Oxford University Press), 2003, 425–439. o.

⁵¹ C. Kilpatrick, 'Age, Retirement and the Employment Contract', *Industrial Law Journal*, 2006/3 119 – 120. o.

⁵² M. Sargeant: 'The Employment Equality (Age) Regulations 2006: A Legitimation of Age Discrimination in Employment', *Industrial Law Journal*, 2006/9, 209–227; J. Swift, 'Justifying Age Discrimination', *Industrial Law Journal*, 2006/9, 228–244; C. Kilpatrick, 'The New UK retirement Regime, Employment Law and Pensions', *Industrial Law Journal*, 2008/3, 1–24.

⁵³ Lásd erről R. Richardi, *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*, München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1968.; W. Däubler, *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1993, 549–551.; Allgemeinverbindlichkeitserklärung I-II [BVerfGE 44, 322; 55, 7], BAG Urteil vom 01. 12. 1993 – 7 AZR 428/93 (Düsseldorf), *Neue Juristische Wochenschrift*, Heft 22, 1490–1495.

⁵⁴ Gisela Rosenblatt v Ollerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH, C-45/09.

Ami a magyar munkajogi helyzetet illeti, a végkielégítés szabályozásának megítélése szintén nem választható el a nyugdíjjogosultság és a munkajogviszony megszüntetésének összefüggéseitől. A Domnica Petersen ügy kapcsán úgy foglaltam állást, hogy a jogalkotó a nyugdíjjogosultak munkajogviszonyának megszüntetését nem köti semmilyen munkaerő-piaci követelményhez, hanem az indokolás nélküli munkáltatói rendes felmondásról rendelkezik. Ezzel valójában a munkáltató helyzetét könnyíti meg. Az Alkotmánybíróság – ismét utalva korábbi megállapításomra – belebonyolódott a „pozitív diszkrimináció” fogalmába, határozataiban szintén nem valószínűsített semmilyen munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai igazolást. Ezzel szemben a „szabad felmondás” jogának az adott ügghöz nem tartozó értelmezésével minősítette az Mt. 89. § (6) bekezdését az alkotmánnyal összeegyeztethetőnek.⁵⁵

A végkielégítés jogalkotói megközelítése több problémát vet fel. Ezen a ponton mégis kénytelen vagyok röviden érinteni a közszolgálat szabályait. A Kjt. 30. § (1) bekezdés d), e), f) pontja értelmében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg,

- d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §);
- e) az előrehozott öregségi nyugdíjjogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi; vagy
- f) a negyven éves szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj [a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés] feltételével legkésőbb a felmentési idő utolsó napján rendelkező közalkalmazott nő azt írásban kérelmezi.

A szabályozás eredeti állapota még csak a „nyugdíjasról” szólt, és ezt követően – alapvetően a Tny. 1997. évi hatálybalépésével – indult meg az a folyamat, amely azóta is tart. Ennek lényege, hogy egyre több jogcímmel (és akár nemenként eltérően) lehet bizonyos nyugdíjra jogosultságot szerezni, illetőleg abban részesülni. Ami az előrehozott öregségi nyugdíjat, illetve a negyven éves szolgálati idővel rendelkező nő nyugdíjas jogállását illeti, a jogalkotó ezt egyszerűen a Kjt. 37/B. § új (3) bekezdésének beiktatásával biztosította.⁵⁶ Ennek értelmében:

Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak minősül az a közalkalmazott, aki

⁵⁵ Kiss György (2010), i. m. 118. o.

⁵⁶ A Kjt. 37. §-át a 2011. évi XXX. törvény 16. §-a módosította.

a) az előrehozott nyugdíj feltételeivel rendelkezik és felmentésére a 30. § (1) bekezdés e) pontja alapján kerül sor,

b) a negyven éves szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj feltételével rendelkezik, és felmentésére a 30. § (1) bekezdés f) pontja alapján kerül sor.

Erre a szabályra azért volt szükség, mert hiányában sem az előrehozott nyugellátására, sem az 30. § (1) bekezdés f) pontja alapján jogosultságot szerzett közalkalmazott nem minősülne nyugdíjasnak, azaz a munkáltatónak ki kellene fizetnie a végkielégítést, adott esetben akár emelt összegben.

Hasonló helyzet állhatna elő az Mt. hatálya alatt is, azonban bonyolítja a képletet, hogy a jogalkotó a „nyugdíjas” jogállásának fogalmához 2009 óta nem nyúlt hozzá, azaz a Kjt. 30. § (1) bekezdése f) pontjának munkajogi konzekvenciáiról az Mt. hallgat. Mindenesetre a Tny. hivatkozott 18. § (2) bekezdése értelmében öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki

a) legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, és

b) azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)-b) és e)-g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll. Másképpen fogalmazva, ha a munkáltató a munkavállaló kérelmére rendes felmondással megszünteti a munkajogviszonyt, úgy a munkavállalót – adott esetben akár emelt összegű – végkielégítés illeti meg.

Ez a szabályozási megoldás felveti az Andersen ügyben is vizsgált kérdést, amely arra irányult, hogy indokolt-e megnehezíteni a már nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog gyakorlását, mivel az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak során – az ugyanolyan hosszú munkaviszonnyal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem kapnak pénzügyi támogatást a végkielégítés révén.⁵⁷ Amennyiben nincs meg a kellő differenciálás, úgy előállhat az a helyzet, hogy a szabályozás nem szükséges az általa elérni kívánt cél eléréséhez, emellett az érintett munkavállalók érdekeinek aránytalan sérelmével jár.

Álláspontom szerint a munkajogviszony megszűnése, megszüntetése, a nyugdíj-jogosultak jogállása, valamint a végkielégítésre való jogosultság bonyolult összefüggéseinek tisztázásához az alábbi jogintézmények mibenlétének átgondolására van szükség. Az első feladat magának a nyugdíjrendszernek az áttekintése, az itt meglévő aránytalanságok megszüntetése. A következő lépés a nyugdíjra vonatkozó szabályoknak megfelelő munkajogi következmények meghatározása, mindenekelőtt a „nyugdíjas” munkajogi fogalmának, és munkajogi konzekvenciájának kimunkálása. Ebben a folyamatban két kiemelt probléma van, nevezetesen a munkajogviszony megszűnése, megszüntetésének módja,

⁵⁷ Főtanácsnoki indítvány 70. pont.

valamint a végkielégítés rendeltetése. Ami az elsőt illeti, a nyugdíjjogosultságra alapozott megszüntetés, illetve az ehhez kapcsolódó „kényszernyugdíjazás” lehetősége – álláspontom szerint – nem intézhető el azzal, hogy a munkáltató nem köteles indokolni a rendes felmondást. Az Alkotmánybíróság által is említett „könnyebb megszüntetés” nemcsak az indokolás mellőzésével érhető el. A végkielégítés és a nyugdíjjogosultság összefüggését ebből a szempontból kell elemezni, illetve újragondolni, amelynek első fázisa a végkielégítés rendeltetésének, illetve funkcióinak meghatározása. Úgy tűnik, hogy míg a Bíróságnak a „kényszernyugdíjazással” összefüggő határozataiban a közjogi, szociálpolitikai, munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai megfontolások nagyobb hangsúlyt kaptak, addig az Andersen ügyben ez az argumentáció kissé háttérbe szorult. Amennyiben ezt a tényállást egységként kezeljük, ez a megoldás legalábbis kétségeket vethet fel.

* * *

György Kiss: *Consequences of the Andersen judgment for the Hungarian labour law*

In the first issue of our journal in 2010 Kiss published an article on age discrimination and analysed in detail the Domnica Petersen judgment of the ECJ. In this article he focuses on the Andersen judgment which examines the old age discrimination through the unequal treatment of older workers regarding the right to severance pay. This decision is maybe surprising at first glance especially compared with the earlier judgments of the ECJ on old age discrimination. The author first describes the dispute in the main proceedings, the opinion of the advocate general and the judgment of the Court in this case. Very thought-provoking is the next part of the study which examines the Hungarian regulation on this issue and the decisions of the Hungarian Constitutional Court on severance pay. The author finally states that the concerns on severance pay are directly connected to compulsory retirement. He comes to the conclusion that in the Andersen judgment the ECJ took less account of the employment policy arguments than in other cases on old age discrimination which raises doubts on the appropriateness of the judgment.