

## Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában<sup>1</sup>

Dr. Hős Nikolett

### I. Bevezetés

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés uniós joggyakorlata 2005-ben az Európai Bíróság *Mangold*<sup>2</sup> ügyben hozott döntésével vette kezdetét. Az Európai Bíróság ebben az ügyben azt az előremutató megállapítást tette, hogy 'az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az uniós jog egyik alapelve'<sup>3</sup>. Az életkoron alapuló diszkrimináció azóta is a 2000/78/EK irányelvvel<sup>4</sup> kapcsolatban az egyik legdinamikusabban fejlődő jogterületnek számít. Eddig a Bíróság 20 döntést<sup>5</sup> hozott ebben a tárgykörben és további 13 ügy<sup>6</sup> van folyamatban. A már eldöntött ügyek majdnem felét, kilenc ítéletet 15

<sup>1</sup> A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKÉ-n) keretében jelent meg.

<sup>2</sup> C-144/04 *Mangold* EBHT [2005] I-9981.

<sup>3</sup> A *Mangold* ítélet 75. pontja.

<sup>4</sup> HL [2000] 303/16.

<sup>5</sup> C-144/04 *Mangold* EBHT [2005] I-9981; C-411/05 *Palacios de la Villa* EBHT [2007] I-08531; C-427/06 *Bartsch* EBHT [2008] I-07245; C-388/07 *Age Concern England* EBHT [2009] I-01569; C-88/08 *Hütter* EBHT [2009] I-05325; C-341/08 *Petersen* EBHT [2010] I-00047; C-555/07 *Küçükdeveci* EBHT [2010] I-00365; C-229/08 *Wolf* EBHT [2010] I-00001; C-499/08 *Andersen* EBHT [2010] I-09343; C-45/09 *Rosenbladt* [2010] I-09391; C-250/09 és 268/09 *Georgiev* EBHT [2010] I-11869; C-286/12 *Európai Bizottság kontra Magyarország* [2012] EBHT még nem jelent meg; C-159/10 és C-160/10 *Fuchs és Köhler* EBHT [2011] I-06919; C-297/10 és 298/10 *Hennings és Mai* EBHT [2011] I-07965; C-447/09 *Prigge* EBHT [2011] I-08003; C-132/11 *Tyrolean Airways* EBHT [2012] még nem jelent meg; C-141/11 *Hörnfeldt* EBHT [2012] még nem jelent meg; C-152/11 *Odar* EBHT [2012] még nem jelent meg; C-476/11 *Kristensen* EBHT [2012] még nem jelent meg; C-546/11 *Toftgaard* EBHT [2013] még nem jelent meg.

<sup>6</sup> C-429/12. *Pohl* a 18 éves kor előtti szolgálati időt figyelmen kívül hagyó ill. csak részben figyelembe vevő szabály; számos kérdés érkezett az Európai Bírósághoz a Német Szövetségi Köztársaságból, amely a tartományi bírák C-20/13 *Unland*, valamint a tartományi köztisztviselők bérezési rendszerében alkalmazott életkori kritérium uniós joggal való összeegyeztethetőségét érinti: 501/12 *Specht*; C-502/12 *Schombera*; C-503/12 *Wieland*; C-504/12 *Schönefeld*; C-505/12 *Wilke*; 506/12 *Schini*; C-540/12 *Schmell*, C-541/12 *Schuster*; további folyamatban lévő ügyek: C-416/13 *Vital Pérez* a helyi rendőrkapitányságon betölthető álláshely megpályázásához legfeljebb 30 éves életkort előíró szabály, C-417/13 *Starjakob*; C-266/11 *Frandsen* pilóták kötelező nyugdíjazását a 60. életév betöltésekor előíró kollektív szerződéses rendelkezés.

főből álló nagytanácsban hozott meg a Bíróság.<sup>7</sup> Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának általános uniós jogi kereteit kijelölő rendelkezések és a vonatkozó bírósági esetjog alapján fokozatosan kirajzolódnak az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának normatív keretei az uniós jogban. A Bíróság számos olyan jogértelmezési eszközt alkalmaz, amellyel megerősíti az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés normativitását az uniós jogban és ezen keresztül az uniós tagállamok jogrendszerében. Ennek egyik eszköze, hogy a Bíróság az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét az elsődleges jog szintjére emelte. A jelen tanulmány célja annak vizsgálata, hogy milyen szerepe van különösen az uniós jog általános jogelveinek és az Alapjogi Chartának az életkoron alapuló diszkriminációval kapcsolatos esetjogban.

## **II. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés uniós jogi keretei**

Az életkoron alapuló diszkrimináció uniós jogi kereteit elsősorban a 2000/78/EK irányelv határozza meg. Az irányelvet az EUMSZ 19. cikke alapján fogadták el. Az EUMSZ 19. cikkét az Amszterdami Szerződés illesztette az alapszerződésbe, és sokáig ez volt az első olyan elsődleges jogba tartozó rendelkezés, amely kifejezetten nevesítette az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmát. Az EUMSZ 19. cikk (1) bekezdése azonban csak egy felhatalmazó szabály, amely alapján a Tanács az Európai Parlament egyetértését követően, egyhangúsággal megfelelő intézkedéseket fogadhat el az egyenlő bánásmód érvényre juttatása érdekében.

Mint ahogyan azt a következő fejezetben látni fogjuk, az Európai Bíróság az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét az általános jogelvek, vagyis az elsődleges jog szintjére emelte. Az időközben hatályba lépett Alapjogi Charta 21. cikk (1) bekezdése is tilalmazza az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. Az Alapjogi Charta sokáig nem volt a kötelező erővel rendelkező uniós jog része.<sup>8</sup> A Lisszaboni Szerződés (LSZ) azonban alapvetően megváltoztatta ezt a helyzetet. A LSZ 6. cikk (1) bekezdésének értelmében a Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések, vagyis az az uniós elsődleges jog részévé vált. Az Alkotmányos Szerződéssel ellentétben, magának a Chartának a szövegét nem foglalták az alapszerződésbe, hanem azt az Európai Parlament, Bizottság és a Tanács 2007 decemberében ünnepélyes keretek között ismét kihirdette és annak szövege

---

<sup>7</sup> Egy ügyet akkor utalnak a nagytanács elé, ha azt az ügy bonyolultsága, jelentősége illetve egyéb különleges körülmény indokolja, vagy az eljárásban résztvevő tagállam vagy intézmény kéri. A Bíróság eljárási szabályzatának 60. cikk (1) bekezdése HL [2012] 265/1.

<sup>8</sup> Az uniós intézmények, vagyis az Európai Parlament, a Bizottság és a Tanács 2000. december 7-én mindössze ünnepélyes keretek között kihirdette.

megjelent az Európai Unió Hivatalos Lapjában.<sup>9</sup> A Charta 51. cikk (1) bekezdése alapján a tagállamok a Charta rendelkezéseit csak akkor kötelesek alkalmazni, ha uniós jogot hajtanak végre ('when they are implementing Union law', 'bei der Durchführung des Rechts der Union'). Az Európai Bíróság *Akerberg Fransson*<sup>10</sup> ügyben hozott döntése alapján a 'végrehajtás' kifejezést tágan kell értelmezni, tehát abba nem csak az tartozik bele amikor pl. a tagállamok egy uniós irányelvet implementálnak, hanem az is amikor a tagállami intézkedés az uniós jog tágabb értelemben vett alkalmazási körébe esik (when they are acting in the scope of application of EU law). Ilyen eset például, amikor egy tagállami szabályt nem kifejezetten az irányelv implementációjának céljából fogadnak el, de olyan kérdést szabályoz, amely az irányelv tárgyi hatálya alá tartozik. A Bírósági esetjog alapján a Charta és az általános jogelvek hatálya lényegében megegyezik.

A 2000/78/EK irányelv rendelkezései alapján az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának általános jogi keretei az uniós jogban a következőkkel jellemezhetők. Tekintettel arra, hogy az uniós jogban – ellentétben például az Egyesült Államok jogrendszerével<sup>11</sup> – nincs életkor alapján korlátozva az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának hatálya, ezért az alapvetően mind a fiatal, mind pedig az idősebb munkavállalókat védi a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Az irányelv tárgyi hatálya olyan tág, hogy abba lényegében bármilyen foglalkoztatási szabály beletartozhat a foglalkozáshoz való hozzáféréstől kezdve, a díjazáson át, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkaügyi szabályokig.<sup>12</sup> Kivételt képeznek a nyugdíjkorhatárt meghatározó rendelkezések<sup>13</sup>, valamint az állami szociális biztonsági rendszerek kifizetéseivel kapcsolatos feltételek<sup>14</sup>, amelyekre az irányelv nem alkalmazandó. A tagállamok továbbá rendelkezhetnek úgy, hogy az irányelv rendelkezéseit nem kell alkalmazni a fegyveres erőkre.<sup>15</sup> Az irányelv rendelkezéseit ugyanakkor a köz- és magánszféra területén is alkalmazni kell<sup>16</sup>, valamint nem csak az életkoron alapuló diszkrimináció nyílt, közvetlen formái tilalmazottak, hanem a közvetett

---

<sup>9</sup> HL C [2007] 303/1-16.

<sup>10</sup> C-617/10 *Akerberg Fransson* EBHT [2013] még nem jelent meg, 21. pont. Ahogyan a Bíróság fogalmazott az ítéletben, olyan eset nem fordulhat elő, hogy az uniós jog alkalmazandó, de a Charta által biztosított alapjogok nem. Következésképpen az uniós jog alkalmazhatósága magában foglalja a Chartában foglalt alapjogok alkalmazhatóságát. Daniel Sarmiento (2013): Who's Afraid of the Charter? The Court of Justice, National Courts and the New Framework of Fundamental Rights Protection in the EU. *Common Market Law Review*, 2013. 50. sz., 1267-1304. o.

<sup>11</sup> Az Egyesült Államok és az uniós jog rövid összehasonlítására lásd Daniela Gross (2010): *Die Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG*. Freiburg, Nomos, 32-35. oldalak.

<sup>12</sup> 3. cikk (1) bekezdés.

<sup>13</sup> Lásd az irányelv 14. preambulum-bekezdését.

<sup>14</sup> 3. cikk (3) bekezdés.

<sup>15</sup> 3. cikk (4) bekezdés.

<sup>16</sup> 3. cikk (1) bekezdés.

diszkrimináció is<sup>17</sup>. Az más kérdés, hogy a Bíróság joggyakorlatában ez idáig általában közvetlen diszkriminációval foglalkozott.<sup>18</sup>

Ugyanakkor ezt a széles alkalmazási kört ellensúlyozandó, az életkoron alapuló diszkrimináció szélesebb körben kimenthető az irányelv rendelkezései alapján. Ez különösen a diszkrimináció nyílt, közvetlen formájával kapcsolatban bevezetett szélesebb körű kimentési rendszerben nyilvánul meg. 2. cikk (5) bekezdése alapján kivételt képeznek az irányelv rendelkezései alól az olyan intézkedések, 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 4. cikk (1) bekezdése alapján pedig megengedettek lehetnek az olyan életkori szabályok, amelyekben az életkor használata olyan valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek számít, amelyet a tevékenység jellege indokol, feltéve, hogy az arányos.

Ezen általános kimentési klauzulák mellett, amelyek a diszkrimináció egyéb formái esetében is alkalmazhatóak, az irányelv 6. cikke egy további, kifejezetten az életkoron alapuló diszkriminációra vonatkozó kimentési rendelkezést tartalmaz. A 6. cikk (1) bekezdése értelmében a tagállamok különböző, e cikkben példálózó jelleggel felsorolt foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai célból igazolhatják az életkoron alapuló diszkriminációt megvalósító intézkedéseiket, feltéve, hogy azok arányosak. A 6. cikk (2) bekezdése alapján pedig a tagállamok a szociális biztonsági rendszerekbe való belépéssel kapcsolatban, a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság feltételrendszerében alkalmazhatnak jogszerűen életkori kritériumot. Mindkét kivétel alkalmazható közvetlen diszkriminációval kapcsolatban is. E két utóbbi kimentési ok közös jellemzője továbbá, hogy azok alapján csak akkor lehet sikeresen kimenteni egy intézkedést, ha a jogszerű célok és az annak megvalósítását szolgáló intézkedések egymással arányban állnak.

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés szélesebb kimentési lehetősége az életkor speciális helyét támasztja alá a diszkrimináció irányelv által tilalmazott egyéb formái között. Egyrészt az életkor valóban összefüggésben állhat az egyéni teljesítőképesség csökkenésével, alátámasztva, hogy ezen az alapon jogszerűen lehet különbséget tenni egyes személyek között.<sup>19</sup> Ahogy Mazák főtanácsnok kifejtette az *Age Concern England* ügyben,

---

<sup>17</sup> 2. cikk.

<sup>18</sup> Ez idáig csak egy olyan eset volt, amelyben felmerült a közvetett diszkrimináció fogalmának értelmezése az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban. C-132/11 *Tyrolean Airways EBHT* [2012] még nem jelent meg].

<sup>19</sup> Catherine Barnard (2006): *EC Employment Law*. Oxford, OUP, 383–393. o.

„az életkor nem természeténél fogva „gyanús ok”, legalábbis nem annyira, mint a faj vagy a nem. Az általában könnyen adminisztrálható, világos és átlátható, életkoron alapuló megkülönböztetések, korhatárok és életkorral kapcsolatos intézkedések – éppen ellenkezőleg – széles körben elterjedtek a jogban, különösen a szociális és munkajogi szabályozásban.”<sup>20</sup>.

A fentieket figyelembe véve a 2000/78/EK irányelv valóban csak az életkoron alapuló diszkriminációval szembeni védelem általános jogi kereteit fekteti le. Az, hogy az uniós jog pontosan milyen védelmi szintet biztosít a hátrányos megkülönböztetéssel szemben, jelentős részben az Európai Bíróság jogértelmezésén múlik. Az életkoron alapuló diszkriminációval kapcsolatos joggyakorlatában számos olyan jogértelmezési eszközzel él a Bíróság, amelynek segítségével fokozatosan megerősíti az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának normativitását az uniós jogban és ezáltal a tagállamok jogrendszerében. Így például a Bíróság egyértelműen elhatárolta egymástól az egyes kimentési rendelkezéseket. A *Prigge*<sup>21</sup> ügyben leszögezte, hogy a pilóták munkaviszonyának 60. életév betöltésekor ipso iure megszűnését előíró szabály elméletileg igazolható a légitársaság biztonságának fenntartásával. Azonban a légi közlekedés biztonsága a közbiztonság védelme érdekében elfogadott intézkedésnek minősül, ezért csak a 2. cikk (5) bekezdése alatt fogadható el, mint legitim cél, a 6. cikk (1) bekezdése alá ugyanis csak foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai célok tartoznak. Annak, hogy egy intézkedés melyik kimentési ok alá esik, önmagában jelentősége van. A 2. cikk (5) bekezdése, mint az egyenlő bánásmód alóli kivételt lehetővé tevő rendelkezés szigorúan értelmezendő, míg a 6. cikk (1) bekezdése alatt a tagállamoknak általában szélesebb mozgástere van az intézkedések kimentésére.

Önmagában az is meghatározza az életkoron alapuló diszkrimináció elleni védelem szintjét az uniós jogban, hogy az Európai Bíróság milyen intenzitással alkalmazza az arányosság tesztet az intézkedések kimentése során. Míg a Bíróság általában a 6. cikk (1) bekezdése alatt széles körben elismeri a tagállamok legitim foglalkoztatáspolitikai céljait, addig az igazi szűrőt az arányosság teszt alkalmazása jelenti. Az arányosság teszt rendszerint két dolgot foglal magában: a nemzeti intézkedés alkalmasságának illetve szükségességének vizsgálatát. Az alkalmasság teszt annak absztrakt vizsgálatát jelenti, hogy az intézkedés képes-e egyáltalán megvalósítani az elérni kívánt célt, a szükségesség teszt kétféleképpen is alkalmazható. Kevésbé szigorú alkalmazása esetén az intézkedés csak annak nyilvánvaló hibája esetén (manifest error) ütközik az uniós jogba. A szükségesség teszt szigorúbb alkalmazása esetén a

---

<sup>20</sup> Mazák főtanácsnok véleménye a C-388/07 számú *Age Concern England* EBHT [2009] I-01569 ügyben, 74. pont.

<sup>21</sup> C-447/09 *Prigge* EBHT [2011] I-08003.

bíróság azt vizsgálja, hogy rendelkezésre állt-e az intézkedés megvalósítását hasonlóan hatékonyan szolgáló, azonban az érintettek érdekeit kevésbé hátrányosan érintő eszköz a jogszerű cél megvalósítására (less restrictive alternative test).<sup>22</sup> Első ránézésre a bírósági esetjogban az arányosság teszt intenzitása esetről esetre változik. Egy olyan intézkedéstípus kezd kirajzolódni, amellyel kapcsolatban elfogadóbb a Bíróság, ez az általánosan alkalmazandó ún. kötelező nyugdíjazással kapcsolatos ügyek köre. Kötelező nyugdíjazás alatt a bírósági esetjog alapján azt érthetjük, amikor pl. a munkaviszony a törvény erejénél fogva (*ipso iure*) megszűnik egy bizonyos, általában az általános nyugdíjkorhatárhoz kapcsolódó életkorban. Abban az esetben, ha egy ilyen intézkedést általános jelleggel, tehát nem egy bizonyos foglalkozási csoport pl. orvosok<sup>23</sup>, pilóták<sup>24</sup>, tanárok<sup>25</sup> vonatkozásában alkalmaznak<sup>26</sup>, akkor azokkal kapcsolatban a Bíróság szélesebb mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak.<sup>27</sup> Ennek oka, hogy amint azt a következő fejezetben látni fogjuk, az életkoron alapuló diszkriminációs ügyek a *Mangold* eset óta a tagállami bíróságok és az Európai Bíróság közötti erőviszonyok keretében állnak. Tekintve, hogy a kötelező nyugdíjazással kapcsolatos ügyek érzékeny politikai kérdéseket vetnek fel, ezért a tagállami bíróságokkal való kooperatív viszony fenntartása érdekében a Bíróság szélesebb körben lehetővé teszi az ilyen intézkedések kimentését.

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés normativitását erősíti az uniós jogban az is, hogy azt az Európai Bíróság az uniós jog általános jogelveinek szintjére emelte. A *Mangold* eset óta a Bírósági esetjogban időről időre megjelenik az az érv, hogy a 2000/78/EK irányelv célja, hogy pontosítsa az elsődleges jog körébe tartozó az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános jogelvét. Továbbá az általános jogelvek mellett, illetve sokszor azzal párhuzamosan, a Bíróság egyre több ítéletében hivatkozik az Alapjogi Charta rendelkezéseire. A tanulmány utolsó fejezete azzal a kérdéssel foglalkozik, hogy milyen

---

<sup>22</sup> Lásd bővebben: Hős Nikolett (2010): Az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlata, különös tekintettel az arányosság teszt alkalmazására. *Európai Tükör*, 2010. 3. sz., 57-76. o.

<sup>23</sup> C-341/08 *Petersen* EBHT [2010] I-00047.

<sup>24</sup> C-447/09 *Prigge* EBHT [2011] I-08003.

<sup>25</sup> C-250/09 és 268/09 *Georgiev* EBHT [2010] I-11869.

<sup>26</sup> Jellemzően olyan foglalkozási ágak esetén, ahol korlátozott az álláshelyek száma.

<sup>27</sup> C-411/05 *Palacios de la Villa* EBHT [2007] I-08531; C-388/07 *Age Concern England* EBHT [2009] I-01569; C-45/09 *Rosenbladt* [2010] I-09391; C-141/11 *Hörnfeldt* EBHT [2012] még nem jelent meg; A szakirodalomban megfogalmazott kritikákkal kapcsolatban lásd: Ulrich Preis (2010): Schlangenlinien in der Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2010. 23. szám, 1327. o.; Elaine Dewhurst (2013): Intergenerational Balance, Mandatory Retirement and Age Discrimination in Europe: How Can the ECJ Better Support National Courts in Finding a Balance between the Generations *Common Market Law Review* 2013. 50. sz. 1333-1362. oldalak.

szerpe van az Alapjogi Chartának a 2000/78/EK irányelv rendelkezéseinek értelmezése során.

### **III. Az uniós jog általános jogelveinek szerepe az Európai Bíróság joggyakorlatában**

A Bíróság a *Mangold* ügyben megalapozott és a *Kücükdeveci*<sup>28</sup> ítéletben továbbfejlesztett egy sajátos értelmezési keretet 2000/78/EK irányelvvel kapcsolatban, amelynek lényege, hogy a 2000/78/EK irányelv, csak pontosítja az uniós jog elsődleges jogában megfogalmazott, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános jogelvét. Ebből az következik, hogy a tagállami bírónak kötelessége figyelmen kívül hagyni a 2000/78/EK irányelvvel ellentétes nemzeti rendelkezést, még akkor is, ha a jogvita magánszemélyek között van folyamatban. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapvető jogelve azonban csak akkor alkalmazható, ha az alapjogvita egyébként az uniós jog alkalmazási körébe esik. Ez utóbbi feltételt a Bíróság meglehetősen tágan értelmezi. Egyrészt a Bíróság érveiből az következik, hogy az alapvető jogelv és a 2000/78/EK irányelv tartalma lényegében egymással megegyezik. Ezért minden olyan tagállami jogszabályi, vagy kollektív szerződéses rendelkezés, amely a 2000/78/EK irányelv tárgyi hatálya alá tartozó kérdést szabályoz, egyben az uniós jogelv alkalmazási körébe is esik. A Bíróság legújabb, *Kristensen*<sup>29</sup> ügyben hozott ítélete alapján az uniós jog alkalmazási körét olyan széleskörűen kell értelmezni, hogy abba beletartozhat akár egy munkaszerződésben foglalt olyan kikötés is, amely a 2000/78/EK irányelv tárgyi hatálya alá tartozó kérdést szabályoz. Ennek oka, hogy egy ilyen szerződéses kikötés mögött is található végső soron egy az uniós irányelvet implementáló nemzeti jogszabály, melyet a magánszemélyeknek alkalmaznia kell. Valójában tehát az uniós joggal való gyenge kapcsolat is megalapozhatja az alapvető jogelvek alkalmazását.

Felmerül a kérdés, hogy mi szükség van egy alapvető jogelvre hivatkozni abban az esetben, ha a kérdéses témakört részletesen szabályozza valamely másodlagos jogforrás? Továbbá, mivel a Bíróság nem minden ítéletében hivatkozik az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére, ezért az is kérdés, hogy annak pontosan mikor van szerepe a 2000/78/EK irányelv mellett az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés vizsgálata során.

---

<sup>28</sup> C-555/07 *Kücükdeveci* EBHT [2010] I-00365.

<sup>29</sup> C-476/11 *Kristensen* EBHT [2012] még nem jelent meg.

Általánosságban elmondható, hogy az uniós jogrendszerben az általános jogelvek olyan írott vagy íratlan jogelvek, amelyek kiegészítik az alapszerződéseket és segítségül szolgálnak az Európai Bíróság számára az uniós jog értelmezése és alkalmazása során.<sup>30</sup> Mivel az általános jogelvek az uniós jog részét képező magasabb szintű jogforrások, ezért azok megsértése ugyanolyan jogsértésnek minősül, mintha az alapszerződés valamely rendelkezését sértenék meg.<sup>31</sup> Az általános jogelveknek számos funkciója van az uniós jogban, így például fontos eszközül szolgálnak a Bíróság számára az uniós jogban található joghézagok kitöltésére. Az alapszerződésekben nem találjuk meg az uniós jog általános jogelvéinek katalógusát, azonban az egyenlő bánásmód elve az Európai Bíróság joggyakorlata alapján az uniós jog általános jogelvi közé tartozik. Az Európai Bíróság korábbi joggyakorlatában is elismerte az egyenlő bánásmód általános jogelvének 'alkotmányos funkcióját'.<sup>32</sup> A *Defrenne III*<sup>33</sup> esetben például kifejtette, a nemek közötti diszkrimináció tilalmának elve nem csak az uniós jog egyik alapelve, hanem az az uniós jog által védelmezett alapvető jogok körébe is tartozik. Hasonlóan a *Schröder*<sup>34</sup> ügyben a Bíróság hangsúlyozta, ugyan az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elvét eredetileg gazdasági megfontolásból helyezték az alapszerződésbe az alapító atyák, valójában az EUMSZ 157. cikk gazdasági célja másodlagos annak szociális céljával szemben, amely egy alapvető emberi jog kifejezésül szolgál. Ehhez hasonlóan azzal, hogy a Bíróság az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmát magasabb szintű jogforrások szintjére emelte, megerősítette e tilalom normativitását az uniós és tagállami jogrendszerben. Ez az értelmezési keret továbbá hivatkozási alapként szolgál az uniós jogi rendelkezések minél szélesebb körű értelmezésének alátámasztására.

Az egyenlő bánásmód elvére hivatkozás a *Mangold* és *Kücükdeveci* ügyekben azt a további célt is szolgálja, hogy elősegítse az 2000/78/EK irányelv minél hatékonyabb érvényre juttatását. A Bírósági esetjog lényege ugyanis, hogy az életkoron alapuló egyenlő bánásmód elvének tartalma azonos a 2000/78/EK irányelv rendelkezésével, ezért az irányelvbe ütköző tagállami rendelkezés (esetleg szerződéses kikötés) egyben az egyenlő bánásmód általános jogelvének sérelmét is jelenti. Az irányelvek tagállami jogrendszerekben való alkalmazásával

---

<sup>30</sup> Alan Dashwood, Michael Dougan, Barry Roger, Eleanor Spaventa and Derrick Wyatt (2011): *European Union Law*. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 321. o.; Koen Lenaerts és Piet Van Nuffel (2011): *European Union Law*. London, Sweet and Maxwell, 851. o.

<sup>31</sup> C-112/77 *Töpfer kontra Bizottság* EBHT [1978] I-1019, 19. pont.

<sup>32</sup> Dagmar Schiek (2006): The ECJ decision in *Mangold*: A further twist on the effects of directives and constitutional relevance of Community Equality Legislation. *Industrial Law Journal*, 2006. 3. szám, 329-341. o.; Mark Bell (2011): The principle of equal treatment: widening and deepening. In: Paul Craig and Gráinne de Búrca: *The Evolution of EU law*. Oxford, OUP, 611-639. o.

<sup>33</sup> C-149/77 *Defrenne v Sabena* EBHT [1978] I-01365, 26-27. pontok.

<sup>34</sup> C-50/96 *Deutsche Telekom AG v Schröder* EBHT [2000] I-00743, 57. pont.



kapcsolatban fontos alapelv az, hogy azok rendelkezéseire e jogforrás pontatlansága folytán magánszemélyek közötti jogvitában nem lehet közvetlenül hivatkozni.<sup>35</sup> Az alapvető jogelv gyakorlati alkalmazása, mivel az a Szerződésekkel azonos rangon áll, valamint különösen, amelynek tartalmát valamely másodlagos jogforrás pontosítja, ilyen korlátozásnak nincs alávetve. Az egyenlő bánásmód elve így akár azt is szükségessé teheti, a tagállami bíró magánfelek közötti jogvitában hagyja figyelmen kívül az uniós jogba ütköző tagállami rendelkezéseket. Az Európai Bíróság tehát az irányelvek horizontális közvetlen hatályával kapcsolatos vitát megkerülve, pusztán a jogforrási hierarchia és az uniós jog elsődlegességének elve alapján fejlesztette tovább az irányelvek tagállami jogrendszerbeli érvényesülését.<sup>36</sup> A *Mangold* és *Kücükdeveci* ügyek következménye ugyanis nem az, hogy közvetlenül az irányelv rendelkezéseit kell alkalmazni, hanem hogy az uniós jog kizárja a tagállami jog valamely rendelkezésének alkalmazását.

Ennek az értelmezési keretnek az elfogadása nem ment azonban teljesen zökkenőmentesen. Az alábbi fejezet ismerteti a *Mangold* ügyet, valamint annak továbbélését a bírósági esetjogban és azon túl.

#### **a. A *Mangold*-ügy**

A *Mangold* esetben a kérdéses foglalkozási szabály megengedte a munkáltatóknak, hogy azok 52. életévüket betöltött munkavállalókkal, az általános szabályoktól eltérően, objektív indokokra hivatkozás nélkül kössenek határozott időre szóló munkaszerződést. Ezt a szabályt az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése céljából vezették be Németországban. Az alapeljárás két magánszemély, Werner Mangold és Rüdiger Helm között folyamatban lévő jogvitát érintett. Mangold úr szerint ez a szabály életkoron alapuló diszkriminációt valósított meg és ezért a 2000/78/EK irányelvbe ütközött. A kérdéses rendelkezés egy uniós norma, a határozott idejű szerződésekről szóló keret-megállapodás<sup>37</sup> implementációját szolgálta ugyan, de az alapeljárás időpontjában a 2000/78/EK irányelv implementációs határideje még nem járt le.

A Bíróság megállapította, hogy a tagállami rendelkezés közvetlenül az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg és az a 6. cikk (1) bekezdésében foglalt okokra hivatkozással sem volt kimenthető. Ezzel azonban az ügy még nem volt lezárva, ugyanis a

---

<sup>35</sup> C-152/84 *Marshall* EBHT [1986] I-00723, 48. pont; C-91/92 *Faccini Dori* EBHT [1994] I-03325, 20. pont. Azoknak közvetlen hatálya csak azt az implementáló nemzeti jogszabályon keresztül lehet.

<sup>36</sup> Evelin Ellis és Philippa Watson (2012): *EU Anti-Discrimination Law*. Oxford, OUP, 123-130.

<sup>37</sup> 1999/70/EK irányelv a határozott idejű munkaviszonnyal kötött keret-megállapodás végrehajtásáról HL [1999] L 175/43.

tagállami bíró, azt is szeretne volna tudni, hogy egy ilyen helyzetben, amikor a magánfelek közötti jogvitában az uniós joggal ellentétes nemzeti jogszabályt kellene alkalmaznia, ráadásul az implementációs határidő lejárt előtt, mi pontosan a tagállami bíró feladata. Az irányelv implementációs határidejének lejárt előtt a tagállami bíróságokat általában nem terheli az a kötelezettség, hogy eltekintsenek az uniós jogba ütköző tagállami rendelkezések alkalmazásától.

A Bíróság elsősorban visszautalt korábbi esetjogára az irányelvek ún. előzetes hatályával kapcsolatban, amely szerint a tagállamoknak<sup>38</sup> és a tagállami bíróságoknak<sup>39</sup> az implementációs határidő alatt is tartózkodniuk kell az olyan intézkedések meghozatalától, amelyek ellentétesek az irányelv céljával. Márpedig ebben az esetben úgy tűnt, hogy a jogalkotó kifejezetten rászabta ezt a kérdéses szabályt az irányelv hatálybalépése és az implementációs határidő közötti átmeneti időszakra. Azt ugyanis az irányelv implementációs határidejének lejártáig (2006. december 31-ig) kellett alkalmazni.

Ezzel azonban a Bíróság még nem látta biztosítottak az uniós jog hatékony érvényesülését a tagállamokban. Végül lépésként az uniós jog hatályát, nem közvetlenül az irányelvre, hanem az egyenlő bánásmód általános jogelvére alapozta. Az Európai Bíróság egy sokat vitatott lépéssel megállapította, hogy az egyenlő bánásmód általános jogelvének alkalmazása nem függhet a 2000/78/EK irányelv implementációs határidejének lejártától, ezért az uniós jog elsőbbségének elvéből következően, az „eljáró bíróságnak kötelessége – hatáskörének keretében – [...] adott esetben eltekinteni az uniós joggal ellentétes tagállami rendelkezések alkalmazásától”.<sup>40</sup> Az általános jogelv alkalmazásának lehetőségét az nyitotta meg a *Mangold* esetben, hogy a kérdéses nemzeti rendelkezés az uniós jog alkalmazási körébe esett, mivel az a határozott idejű szerződésekről szóló keret-megállapodás implementációját szolgálta.

#### ***b. A Mangold ügy továbbélése***

Többek között számos kritika érte azt a módszert, ahogyan a Bíróság a *Mangold* esetben levezette és megállapította, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog alapvető jogelve. Ahogy a fentiekből kiderült, a Bíróság az uniós jog hatályát az egyenlő bánásmód általános jogelvére alapozta, mint olyan alapvető rendelkezésre, amelynek alkalmazása nem függhet semmilyen implementációs határidőtől. A Bíróság ítéletének két rosszul megszerkesztett pontjában fejtette ki ennek a jogértelmezésnek a jogalapját. Először

---

<sup>38</sup> C-129/96. sz. *Inter-Environnement Wallonie* EBHT [1997] I-7411.

<sup>39</sup> C-212/04. sz. *Adeneler* EBHT [2006] I-6057.

<sup>40</sup> C-144/04 *Mangold* EBHT [2005] I-9981, 77.pont.

kiemelte, hogy az egyenlő bánásmód általános jogelvének forrása nem közvetlenül a 2000/78/EK irányelv, hanem különböző – az ítéletben konkrétan meg nem nevezett - nemzetközi megállapodások, valamint a tagállamok közös alkotmányos hagyományai.<sup>41</sup> Végül egy következő lépésként, az ítélet 75. pontjában arra a következtetésre jutott, hogy 'az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés' tilalma az uniós jog általános jogelvének tekintendő.

Úgy tűnt tehát, hogy a Bíróság lényegében az egyenlő bánásmód általános jogelvéből vezette le 'az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés' tilalmának jogelvét. A *Mangold* eset extrém értelmezése szerint ezen az alapon az eltérő bánásmód valamennyi, a 2000/78/EK irányelv 1. cikkében hivatkozott különös tilalmát az uniós jog általános elvének kellene tekinteni.<sup>42</sup> További bizonytalanságot okozott, hogy az általános jogelvek forrását közelebbről nem jelölte meg. Csak általánosságban utalt nemzetközi megállapodásokra és a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira. Az igaz ugyan, hogy pl. az Emberi Jogok Európai Egyezményének 14. cikkelye tilalmazza a diszkrimináció bizonyos formáit, de abban az életkor külön nincs nevesítve. Hozzá kell tenni, hogy a 14. cikkben található felsorolás nem kimerítő. A Bíróság hivatkozott továbbá a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira, valójában azonban csak két ország alkotmányos rendelkezései – a finn és a portugál alkotmányok – tartalmaznak közvetlen hivatkozást az életkoron alapuló diszkriminációra, mint a diszkrimináció egy speciális formájára. Meg kell jegyezni, hogy általánosságban a Bíróság az uniós jog általános jogelveinek fejlesztése során nem kimerítő jog-összehasonlító, hanem inkább úgynevezett 'értékelő módszertant' követ. Ennek lényege, hogy több megoldás közül mindig a konkrét eset tényállása szempontjából legmegfelelőbb megoldást választja.<sup>43</sup> Továbbá, a diszkrimináció tilalmazott formáinak köre nem állandó. Az, hogy a megkülönböztetés mely konkrét formái minősülnek elfogadhatatlannak egy adott kor társadalmi, gazdasági, politikai felfogását tükrözi és a társadalommal együtt fejlődik. Így elképzelhető egy olyan értelmezés is, amely szerint az életkoron alapuló diszkrimináció különös tilalma mindig is az egyenlő bánásmód követelményének részét képezte. Azonban az csak mostanra vált a társadalom értékítélete szerint elfogadhatatlannak, különösen az Európát is érintő foglalkoztatáspolitikai problémák fényében.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> U.o., 74. pont.

<sup>42</sup> Mazák főtanácsnok a C-411/05 számú *Palacios de la Villa* EBHT [2007] I-08531 ügyben, 79-100. pontok.

<sup>43</sup> Tridimas szerint gyakran a Bíróság e vizsgálat keretében – elsősorban pragmatikus okokból – nem is törekszik arra, hogy a tagállami jogok összehasonlítása alapján megtalálja a valamennyi tagállam számára elfogadható „közös nevezőt”. Takis Tridimas (2006): *The General Principles of EU Law*. Oxford, OUP. 20-23.o.

<sup>44</sup> Sharpston főtanácsnok a C-427/06 számú *Bartsch* EBHT [2008] I-07245 ügyben, 79-85. pontok.

Az Európai Bíróság döntését különösen Németországban követte nagy felháborodás, ahol egyenesen azzal vádolták meg a Bíróságot, hogy az a *Mangold* ügyben túllépte a jogszerű jogértelmezés határait.<sup>45</sup> Az eset által generált általános közfelháborodás egy alkotmányjogi panaszhoz vezetett a Szövetségi Alkotmánybíróság előtt<sup>46</sup>, amelynek tárgya az volt, hogy az Európai Bíróság túllépte-e a rendelkezésére álló jogértelmezés kereteit a *Mangold* ítéletben kimondott elvekkel. Ennek megállapítása esetén a *Mangold* ügyben hozott ítélet olyan kirívó jogi aktusnak minősült volna, amit Németországban nem lehet alkalmazni.

A német Alkotmánybíróság előtti eljárásnak egy olyan munkaügyi bírósági ítélet volt a tárgya, amelyben a tagállami bíró a *Mangold* eset fényében figyelmen kívül hagyta a tagállami jog uniós jogba ütköző rendelkezését és megállapította a munkaszerződések határozott időre vonatkozó kikötéseinek érvénytelenségét. Az alkotmányjogi panasz szerint ez sérti a munkáltató szerződési szabadságát. Az Alkotmánybíróság ugyan kimondta, hogy joga van felülvizsgálni az uniós jogot alkalmazó bírósági döntéseket, de hangsúlyozta, az uniós jog fölötti végső *ultima vires* alkotmányos kontroll során a tagállami alkotmánybíróságoknak visszafogottan kell eljárniuk annak érdekében, hogy az uniós jog szupranacionális jellege ne sérüljön. Ezen kívül az Európai Bíróság számára is fenn kell tartani a hiba lehetőségét. Az Alkotmánybíróságnak nem feladata, hogy többféleképpen is értelmezhető ítéletekkel kapcsolatban, saját értelmezést alakítson ki. Éppen ezért annak vizsgálata, hogy az Európai Unió valamely intézménye, jelen esetben az Európai Bíróság, túllépte-e a jogszerű jogértelmezés kereteit csak akkor jön szóba, ha a jogsértés nyilvánvaló és jelentős mértékű.<sup>47</sup> Ilyen nyilvánvaló jogsértésről van szó akkor, ha a jogalkalmazás egyedi ügyekben politikai jellegű döntéseket hoz, vagy a jogfejlesztés a hatalmi ágak elválasztásában strukturális változásokhoz vezet.<sup>48</sup>

Az Alkotmánybíróság a konkrét esetben visszautasította a panaszos kérelmét a szerződési szabadsághoz való jog sérelmével kapcsolatban, mivel véleménye szerint a *Mangold* ügyben nem történt nyilvánvaló és strukturális értelemben vett jogsértés. Többek között a Bíróság jogértelmezése nem lépte túl a jogilag elfogadható jogértelmezés kereteit, mert nem alapozott meg új jogalkotási kompetenciát, illetve nem vezetett a fennálló jogalkotási hatáskörök

---

<sup>45</sup> L. Gerken, V. Rieble, G.H. Roth, T. Stein, R. Streinz (2009): „Mangold” als ausbrechender Rechtsakt, München, Sellier. Roman Herzog, a német Szövetségi Alkotmánybíróság egyik volt tagja, egyenes azzal vádolta meg az Európai Bíróságot, hogy az szándékosan és rendszeresen figyelmen kívül hagyja a jogértelmezés nyugat-európai alapelveit, a jogalkotó akaratát, új jogelveket talál fel, amelyeket aztán későbbi jogértelmezése során felhasznál. R. Herzog és L. Gerken: „Stoppt den Europäischen Gerichtshof” FAZ 2008. szeptember 8.

<sup>46</sup> 2 BvR 2661/06, Honeywell Bremsbelag GmbH.

<sup>47</sup> U.o., 57-61. pontok.

<sup>48</sup> U.o., 64. pont.

kiterjesztéséhez. Összességében tehát az Alkotmánybíróság a tagállami bíróságok és az Európai Bíróság közötti kooperatív viszony fenntartása érdekében visszafogott döntést hozott.

### *c. A Bartsch és Küçükdeveci ügyek*

A *Mangold* esetet követően sokáig kérdéses volt, hogy milyen szerepe van az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés jogelvének a Bíróság joggyakorlatában. Annak ellenére, hogy a Bíróság tagjai között élénk vita folyt a *Mangold* ítélet helyes értelmezésével kapcsolatban, a bírósági joggyakorlat sokáig nem adott kielégítő választ a felmerült kérdésekre. A Bíróság több ítéletet is hozott (*Palacios de la Villa*<sup>49</sup>, *Age Concern England*<sup>50</sup>, *Hütter*<sup>51</sup>, *Petersen*<sup>52</sup>), amelyeket tisztán az uniós irányelv alapján döntötte el és nem utalt az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános jogelvére. Annak ellenére, hogy a fentiek közül például a *Palacios de la Villa* ügy is magánszemélyek közötti jogvitában érintette az irányelv értelmezését. A *Bartsch*<sup>53</sup> esetben mindössze odáig jutott az Európai Bíróság, hogy tisztázza az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét nem lehet alkalmazni, amennyiben az ügynek semmilyen uniós jogi vonatkozása nincs. Az ügyben a munkáltató (Bosch-Siemens GmbH) által felállított foglalkoztatói nyugdíjrendszer iránymutatásai szerint nem járt nyugellátás az elhunyt munkavállaló özvegyének, ha az 15 évvel fiatalabb volt, mint az elhunyt munkavállaló. A kérdéses esetben a munkavállaló, 2004. május 5-én hunyt el, vagyis a 2000/78/EK irányelv implementációs határidejének (2006. december 31.) lejártá előtt. Az eset az Európai Bíróság szerint tehát azért nem esett az uniós jog alkalmazási körébe, mert egyrészt a munkáltató által létrehozott foglalkoztatói nyugdíjrendszer iránymutatásai nem a 2000/78/EK irányelv végrehajtási rendelkezései voltak, valamint az iránymutatások elfogadásakor az irányelv implementációs határideje még nem járt le.<sup>54</sup>

Végül közel öt évvel a *Mangold* saga kirobbanása után, a düsseldorfi munkaügyi bíróság által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárás során adódott lehetősége az Európai Bíróságnak arra, hogy tisztázza a felmerült kérdéseket. A *Küçükdeveci*<sup>55</sup> ügyben a vitatott nemzeti jogszabály kizárta a munkavállaló 25. életéve előtt munkaviszonyban töltött idő figyelembevételét a felmondási idő számításánál. A munkáltatói felmondás általános

---

<sup>49</sup> C-411/05 *Palacios de la Villa* EBHT [2007] I-08531.

<sup>50</sup> C-388/07 *Age Concern England* EBHT [2009] I-01569.

<sup>51</sup> C-88/08 *Hütter* EBHT [2009] I-05325.

<sup>52</sup> C-341/08 *Petersen* EBHT [2010] I-00047.

<sup>53</sup> C-427/06 *Bartsch* EBHT [2008] I-07245.

<sup>54</sup> C-427/06 *Bartsch*, 24-25. pontok.

<sup>55</sup> C-555/07 *Küçükdeveci* EBHT [2010] I-00365.

szabályai szerint ugyanis a felmondási idő a munkáltatónál eltöltött szolgálati idő függvényében emelkedett. A *Küçükdeveci* esetben lényeges különbség volt a *Mangold* esethez képest, hogy a 2000/78/EK irányelv implementációs határideje már lejárt az alapjárás időpontjában. A kérdéses nemzeti rendelkezés ugyan nem ezen irányelv implementációját szolgálta, de annak alkalmazási körébe esett. További lényeges változás volt a *Mangold* esethez képest, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartáját a Lisszaboni Szerződés jogi kötelező erővel ruházta fel.

A tagállami bíróság elsősorban azt szeretne volna tisztázni, hogy az ügyet végső soron az életkoron alapuló diszkriminációt tiltó általános jogelv alapján, vagy a 2000/78/EK irányelvre tekintettel kell-e eldöntenie. Az Európai Bíróság megerősítette a *Mangold* esetben kimondott értelmezési keretet, amely szerint az irányelv csak pontosítja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét.<sup>56</sup> Az általános jogelv forrásával kapcsolatban a Bíróság a nemzetközi megállapodások és a tagállamok közös alkotmányos hagyományai mellett, rámutatott arra is, hogy az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma megjelenik az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikk (1) bekezdésében is.<sup>57</sup>

Megerősítette továbbá a Bíróság a *Küçükdeveci* ügyben, hogy nem lehet az uniós jog általános jogelveire hivatkozni, valamely nemzeti intézkedés alkalmazása során, amennyiben az egyébként nem tartozik az uniós jog alkalmazási körébe. A Bíróság itt úgy fogalmazott, tekintettel arra, hogy az alapügy felmerülése során a 2000/78/EK irányelv implementációs határideje már lejárt, így annak az volt a joghatása, hogy az uniós jog hatálya alá vonta az alapügyben szóban forgó rendelkezést. A kérdéses nemzeti szabály ugyanis az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó kérdést szabályozott.<sup>58</sup> Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés általános jogelvének és a 2000/78/EK irányelv hatálya tehát lényegében megegyezik. A Bíróság megállapította, hogy a kérdéses szabály életkoron alapuló diszkriminációt valósított meg, ugyan jogszerű foglalkoztatáspolitikai célt követett, de az nem volt megfelelő és alkalmas az említett célok elérésére.

Végül a Bíróság iránymutatást adott a tagállami bírónak arra vonatkozóan, hogy mit kell tennie az uniós joggal ellentétes nemzeti jogszabállyal. Elsősorban megerősítette, hogy egy irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni, annak

---

<sup>56</sup> C-555/07 *Küçükdeveci* EBHT [2010] I-00365, 21. pont.

<sup>57</sup> U.o., 22.pont.

<sup>58</sup> U.o., 25. pont.

érdekében, hogy egy tagállami rendelkezést az egyik magánszemély hátrányára figyelmen kívül hagyjanak. Ugyanakkor a Bíróság a *Küçükdeveci* esetben kimondta, amennyiben a Bíróság észleli, hogy a tagállami jog valamely rendelkezése ellentétes egy uniós irányelvvvel, első lépésként meg kell próbálnia az uniós jognak megfelelő értelmezéssel (közvetett hatály) biztosítani az uniós jog hatékony érvényesülését. Amennyiben ez nem lehetséges, akkor az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltó általános jogelvre lehet hivatkozni annak érdekében, hogy a bíró a kérdéses nemzeti rendelkezés alkalmazásától eltekinthessen.<sup>59</sup> A kérdéses nemzeti szabály egyértelmű volt, nem kínált olyan értelmezési lehetőséget, amelynek keretében az uniós joggal való összhang megteremthető lett volna.

A Bíróság a *Küçükdeveci* ügyben tehát megerősítette és továbbfejlesztette a *Mangold* ügyben lefektetett értelmezési keretet és azt azóta számos más ítéletben is alkalmazta. A *Runevič-Vardyn*<sup>60</sup> ügyben a Bíróság kiterjesztette a faji és etnikai alapon történő diszkriminációt tiltó 2000/43/EK<sup>61</sup> irányelvre is, amennyiben kimondta, ezen irányelv csupán az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkében elismert és az uniós jog általános elveinek egyikét képező egyenlőség elvének az érintett területen való kifejeződése. Továbbra is kérdéses azonban, hogy a *Mangold*, *Küçükdeveci* ügyekben lefektetett elvek mennyire alkalmazhatóak más irányelvekkel kapcsolatban. A Bíróságnak adódott már lehetősége arra, hogy például a munkaidő szervezéséről szóló 2003/88/EK<sup>62</sup> számú irányelv alkalmazására is kiterjessze ezt az értelmezési keretet, azonban ettől kifejezetten tartózkodott.<sup>63</sup>

#### **IV. Az életkorral kapcsolatos esetekben az Alapjogi Charta szerepe**

A Lisszaboni Szerződés hatálybalépése óta megszorodtak a hivatkozások az Alapjogi Charta különböző rendelkezéseire az Európai Bíróság életkoron alapuló joggyakorlatában.<sup>64</sup>

A 2009. december 1-je óta született 14 ítéletből 6 ítéletben hivatkozott az Alapjogi Chartára jogi érvelésében. Hozzá kell tenni, hogy a főtanácsnokok és az Európai Bíróság már a Charta

---

<sup>59</sup> U.o., 48-51. pontok.

<sup>60</sup> C-391/09 *Runevič-Vardyn* EBHT [2011] I-03787, 43. pont.

<sup>61</sup> HL L [2000] 180/22

<sup>62</sup> HL L [2003] 299/9

<sup>63</sup> C-282/10 *Dominguez* EBHT [2012] még nem jelent meg. Laurent Pecht (2012): Between Judicial Minimalism and Avoidance: The Court of Justice's Sidestepping of Fundamental Constitutional Issues in Römer and Dominguez *Common Market Law Review* 6. szám 1841-1880.o., Mirjam de Mol: Dominguez: A Deafening Silence. *European Constitutional Law Review* 8. szám, 280-303. o.

<sup>64</sup> Ez a megállapítás általában is igaz az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatára (ennek áttekintésére lásd különösen Sara Iglesias Sánchez (2012): The Court and the Charter: the impact of the entry into force of the Lisbon Treaty on the ECJ's approach to fundamental rights. *Common Market Law Review*, 2012. 49. szám, 1565-1612 o.) Munkajogi és szociálpolitikai gyakorlattal kapcsolatban lásd Berke Gyula (2013): Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben. *Lex HR Munkajog*, 2013. 11. sz. 8-14. o.

kötelezővé válása előtt is hivatkoztak az Alapjogi Charta egyes rendelkezéseire különböző ügyekben.<sup>65</sup> Mondhatni, mire a Charta jogi kötelező erőre emelkedett, a Chartára hivatkozás az uniós jog értelmezése során lényegében természetessé vált a Bíróság ítélkezési gyakorlatában.<sup>66</sup> Ez a megállapítás nem igaz az életkoron alapuló diszkriminációval kapcsolatban, ahol a Bíróság a *Mangold* ügyben és az azt követő joggyakorlatban is kifejezetten kerülte a Lisszaboni Szerződés hatályba lépése előtt a Chartára történő hivatkozást. Valószínűleg azért, hogy ne komplikálja tovább az egyébként is bizonytalan jogalapon álló általános jogelv eredetét egy jogilag nem kötelező jogforrás említésével. A Charta kötelezővé válása a Lisszaboni Szerződéssel azonban érzékelhető változásokat hozott a Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos gyakorlatában. Egyrészt az Alapjogi Charta kötelezővé válása új helyzetet teremtett a Bíróság számára, tekintettel arra, hogy rendelkezésre állt egy olyan kötelező erejű jogforrás, amely kifejezetten nevesítette az életkoron alapuló diszkriminációt. A Bíróság tehát az Alapjogi Charta segítségével hosszú hallgatás után biztosabb jogalapra tudta helyezni a *Mangold* ügyben kifejtett és sokat vitatott értelmezési keretet. Másrészt az Alapjogi Chartára hivatkozás számos ügyben inspirálta az Európai Bíróság jogi érvelését és a 2000/78/EK irányelv értelmezését. Ki kell emelni, hogy a Bíróság jogi érvelésében az Alapjogi Charta jelentősége nem korlátozódik pusztán a 21. cikkre, amely az életkoron alapuló diszkrimináció kifejezett tilalmát fogalmazza meg. Ez annak is köszönhető, hogy az Alapjogi Charta számos olyan egyéb rendelkezést tartalmaz, amelyek az életkoron alapuló diszkrimináció szempontjából releváns társadalmi, gazdasági, foglalkoztatáspolitikai kérdéseket fogalmaznak meg. Ilyen például 25. cikk, amely az idősek jogairól szól. E szerint a rendelkezés szerint az Unió elismeri és tiszteletben tartja az idősek jogát a méltó és önálló élethez, a társadalmi és kulturális életben való részvételhez. Szintén releváns a 15. cikk (1) bekezdése, amely elismeri a munkavállaláshoz való jogot.

Azt bizonyosan kijelenthetjük, hogy az Alapjogi Charta kötelezővé válása sokkal láthatóbbá tette és felerősítette az alapjogi alapú érvelést az ítélkezési gyakorlatban. A Chartára hivatkozás két csoportba sorolható. Az ügyek egy részében a Bíróság továbbra is az általános jogelvek mellett hivatkozik az Alapjogi Chartára. Ebbe a körbe lényegében az előző

---

<sup>65</sup> Például Jacobs főtanácsnok a C-50/00 *Unión de Pequeños Agricultores kontra az Európai Unió Tanácsa* [EBHT 2002 I-06677] ügyben; Geelhoed főtanácsnok indítványára C-224/98 *D'Hoop* [EBHT 2002. I-06191]; T-177/01 *Jégo-Quéré* [EBHT 2002 II-02365]; Az Európai Bíróság először 2006-ban utalt közvetlenül az Alapjogi Chartára C-540/03 *Európai Parlament kontra Európai Unió Tanácsa* [EBHT 2006 I-05769]; ezt követően több ítéletben is hivatkozott az Alapjogi Chartára, többek között a következő ügyekben C-438/05 *Viking* [EBHT 2007 I-10779]; C-341/05 *Laval* [EBHT 2007 I-11767];

<sup>66</sup> Sara Iglesias Sánchez (2012) id.mű. 1572. o.



fejezetben említett (*Küçükdeveci* és *Kristensen* ügyek tartoznak). Az ügyek másik csoportjában a Bíróság autonóm, önálló jogforrásként használja az Alapjogi Chartát, gyakorlatilag mellőzve más nemzetközi dokumentumokra (különösen az Emberi Jogok Európai Egyezményére és az ahhoz kapcsolódó joggyakorlatra) vagy a tagállamok közös alkotmányos hagyományaira hivatkozást.<sup>67</sup> A Chartára hivatkozás számos célt szolgál, így például a 2000/78/EK irányelv alóli kivételek megszorító értelmezésének alátámasztására, valamint a tagállamok mérlegelési mozgásterének szűkítésére használja a Bíróság a 6. cikk (1) bekezdése alatt jogszerűnek tekinthető intézkedések elfogadása során.

Ami az első csoportba tartozó ügyeket illeti, ahogyan az az előző fejezetből kiderült, a Bíróság az Alapjogi Chartára nem, mint az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmát kimondó általános jogelv egyik forrásaként hivatkozott, hanem az általános jogelvek mellett, mint olyan önálló elsődleges jogforrásként, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést tilalmazza. Röviden összefoglalva, a 2000/78/EK irányelv, csak pontosítja az uniós jog elsődleges jogában megfogalmazott, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános jogelvét. Emellett a Bíróság rámutat arra, hogy az életkor alapján történő, minden hátrányos megkülönböztetés tilalma az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkében is szerepel, amely az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése alapján 2009. december 1-e óta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.

Ebből két következtetés adódik: egyrészt a Bíróság kiemeli az Alapjogi Charta önálló jelentőségét a jogforrások között, másrészt a Charta kötelezővé válása ellenére is megmarad az általános jogelvek jelentősége a Bíróság ítélezési gyakorlatában, annak ellenére, hogy egyelőre úgy tűnik az általános jogelv és a 21. cikk tartalma lényegében megegyezik. Az általános jogelvekre hivatkozás ezáltal megőrzi a kapcsolatot a korábbi (Lisszaboni Szerződés hatályba lépése előtti) joggyakorlattal, valamint egyfajta rugalmasságot is biztosít.<sup>68</sup> Ami ez utóbbi szempontot illeti, ahogyan az az előző fejezetből is kiderült, az alapvető jogelvek hatálya olyan tág, hogy annak alkalmazását akár az uniós joggal való gyenge kapcsolat is megalapozhatja (*Kristensen*). Kérdés, hogy a Bíróság ilyen tág értelmezést a Charta 51. cikkének megfogalmazása miatt, önmagában a Chartára hivatkozás mellett is el tudna-e fogadtatni. Valószínűleg ez az oka annak, hogy a Bíróság egyelőre tartózkodik attól, hogy

---

<sup>67</sup> Ez megerősíti azt a trendet az ítélezési gyakorlatban, hogy a Bíróság hivatkozásai más nemzetközi jogi dokumentumokra, valamint az összehasonlító elemzés szerepe jelentősen lecsökkent az Alapjogi Charta kötelezővé válása óta. Gráinne de Búrca (2013): *After the EU Charter of Fundamental Rights: The Court of Justice as a Human Rights Adjudicator?* New York University School of Law, Public Law and Legal Theory Research Papers, No. 13-51., 6-7.o.

<sup>68</sup> Sara Iglesias Sánchez (2012) id.mű., 1610.o.

önmagában a Charta 21. cikke alapján ismerje el az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapjogi jelentőségét az uniós jogban.

Az alapvető jogelvre és a Charta 21. cikkére történő együttes hivatkozást lényegében két célból használta idáig a Bíróság. A *Mangold, Küçükdeveci* ügyekben az alapjogi érvelés célja az uniós jog hatékony érvényesülésének alátámasztása volt. A *Kristensen*<sup>69</sup> ügyben abból a célból hivatkozott a *Mangold, Küçükdeveci* ügyekben lefektetett keretre a Bíróság, hogy kiterjessze az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elvének alkalmazását egy munkaszerződésben foglalt feltételre. A *Kristensen* ügyben egy olyan foglalkoztatói nyugdíjrendszert vizsgált a Bíróság, amelyben a munkáltató (Experian) által fizetett járulék összege a munkavállaló életkorától függően változott. Így, egy 35 év alatti munkavállaló részére a munkáltató a munkabér részeként 6 %-os nyugdíjjárulékot, míg egy akár ugyanolyan képesítéssel rendelkező 35-44 év közötti munkavállaló után 8%-os nyugdíjjárulékot fizetett. Ezzel arányosan az életkor függvényében változott a munkavállaló által fizetett járulékrész összege úgy, hogy az alacsonyabb életkorú munkavállalónak kevesebb járulékot kellett fizetnie, mint az idősebb munkavállalónak. Mivel a munkavállaló havi teljes díjazása a munkáltatói járulékokkal növelt alaphérből állt, ezért ez a rendszer hátrányosabb helyzetbe hozta a fiatalabb, 35 év alatti munkavállalókat.

Az ügy érdemi vizsgálata előtt a Bíróságnak először arra az előzetes kérdésre kellett válaszolnia, hogy az uniós jog egyáltalán alkalmazható-e a konkrét esetben, tekintettel arra, hogy a jogvita két magánszemély között, nem valamely jogszabályi követelményből vagy kollektív szerződésből, hanem kizárólag a G. Kristensen és az Experian között létrejött munkaszerződésből eredő, életkoron alapuló állítólagos hátrányos megkülönböztetés tárgyában állt fenn. A *Bartsch* eset alapján arra a következtetésre is juthatott volna a Bíróság, mivel a kérdéses foglalkoztatói nyugdíjrendszerre vonatkozó szabály az Experian és Kristensen asszony között létrejött munkaszerződésen alapul, vagyis az nem tekinthető az irányelv végrehajtási aktusának, következésképpen arra az általános jogelv nem alkalmazható.

A Bíróság azonban a *Mangold* és *Küçükdeveci* ügyekben lefektetett értelmezési keretet követve megállapította, hogy a Charta 21. cikkében megfogalmazott és a 2000/78 irányelvvel pontosított, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alapulvételével kell megvizsgálni, hogy az uniós joggal ellentétes-e az alapügybelihez hasonló foglalkoztatói

---

<sup>69</sup> C-476/11 *Kristensen* EBHT [2012] még nem jelent meg.

nyugdíjrendszer.<sup>70</sup> Hangsúlyozta az alapügybeli tényállás az uniós jog alkalmazási körébe esett. Egyrészt azért, mert a konkrét esetben a hátrányos megkülönböztetés életkor alapján történt, amelyet az uniós irányelvet implementáló nemzeti jogszabály is tilalmazott, továbbá az uniós irányelv tagállamok számára nyitva álló implementációs határideje is lejárt már az alapeljárás időpontjában. Továbbá az alapügyben szóban forgó helyzet egy az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó tényállást valósított meg. Az irányelv hatálya kiterjed a köz- és magánszférába tartozó személyekre, többek között [...] a díjazás során alkalmazott hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban. Az alapügybeli jogvita tárgya ugyanis az Experian által a munkavállalóinak fizetett munkáltatói járulék, vagyis az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése értelmében vett díjazás volt és nem a munkavállalók nyugdíjazását követően fizetendő nyugellátásról volt szó.<sup>71</sup> A munkáltató által fizetett járulékok ugyanis a munkáltató által a munkavállalóinak kínált juttatások részét képezték, amelynek megfizetésére jogszabályi előírás nélkül, a munkaszerződésben vállalt kötelezettséget a munkáltató.<sup>72</sup> A foglalkoztatói nyugdíjrendszer finanszírozását az állami szervek részvétele nélkül mind a munkáltató – a járulékok 2/3-ának megfizetésével –, mind a munkavállaló – a járulékok maradék 1/3-ának megfizetésével – biztosította.

A Bíróság megállapította, hogy a szóban forgó foglalkoztatási nyugdíjbiztosítási rendszer életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg, mivel az a 35 év alatti, fiatalabb munkavállalókat hátrányosabban érintette. A Bíróság leszögezte, hogy a nyugdíjjárulékok életkor szerinti változása nem tartozik 6. cikk (2) bekezdésében foglalt kivétel alá, mivel az nem tekinthető foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekbe való belépés vagy a nyugdíjra való jogosultság kapcsán alkalmazott életkori feltételnek. A 6. cikk (1) bekezdésében foglalt kivétellel kapcsolatban a Bíróság elvi érveléssel leszögezte, hogy az alkalmazható valamely munkaszerződésben szereplő foglalkoztatói nyugdíjrendszerrel kapcsolatban is.<sup>73</sup> A kérdéses foglalkoztatói nyugdíjrendszerbe történő befizetésekkel kapcsolatos életkori szabály ugyanis lényegében olyan célokat szolgált, mintha egy állami nyugdíjbiztosítási rendszerről lenne szó: az idősebb és fiatalabb munkavállalók érdekeinek figyelembevételét, valamint a halál, a rokkantság vagy a súlyos betegség kockázatainak fedezetét. Ezek a célok olyanok, amelyek az állami „szociál-, a foglalkoztatás-, és a munkaerő-piaci politika problémáinak keretében figyelembe veszik az Experian valamennyi

---

<sup>70</sup> U.o., 31. pont.

<sup>71</sup> U.o., 27. pont

<sup>72</sup> U.o., 28. pont

<sup>73</sup> U.o., 61. cikk.

munkavállalójának érdekeit annak érdekében, hogy a munkavállaló nyugdíjazásakor részére megfelelő összegű nyugdíj-biztosítási számlát biztosítsanak”<sup>74</sup>, ezért azok jogszerű céloknak tekinthetők.

A foglalkoztatói nyugdíjrendszer arányossága kapcsán a Bíróság kifejtette, hogy a járulékok összegének életkor alapján történő változása megfelelően juttatja érvényre a fiatalabb és idősebb munkavállalók eltérő érdekeit.<sup>75</sup> Az intézkedés szükségességének vizsgálatát azonban az Európai Bíróság visszautalta a tagállami bíróságnak azzal, hogy a tagállami bíró általában mérlegelje az eltérő bánásmódból eredő sérelmeket az alapügyben szóban forgó foglalkoztatói nyugdíjrendszerhez kapcsolódó előnyök kompenzálják-e.<sup>76</sup> Tehát ez a foglalkoztatói nyugdíjrendszer lényegében úgy kezelendő, mint a munkáltató által a munkavállalónak egyoldalúan adott díjazás, vagyis mint munkabér. Kérdés ugyanis, hogy egy magánmunkáltatótól mennyiben várható el, hogy mindenféle iránymutatás nélkül meghozza a 6. cikk (1) bekezdésében foglalt eltérés mögött meghúzódó szociálpolitikai döntéseket.

Akad olyan ítélet is a Bíróság gyakorlatában, amelyben egyszerűen a 2000/78/EK irányelv alóli kivételt megfogalmazó rendelkezés [6. cikk (2) bek.] megszorító értelmezésére szolgált a *Mangold, Küçükdeveci* ügyekben lefektetett értelmezési keret. Az irányelv 6. cikk (2) bekezdése értelmében a tagállamok jogszerűen alkalmazhatnak életkori feltételt a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság meghatározása során. A *Toftgaard*<sup>77</sup> ügyben az merült fel kérdésként, hogy vajon ez a kivétel, bármilyen foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer vonatkozásában alkalmazható-e vagy csak olyanok esetében, amelyek a nyugdíjbiztosítás vagy a rokkantsági ellátások keretébe tartoznak. A Bíróság az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának alapjogi jelentőségére hivatkozással arra a következtetésre

---

<sup>74</sup> U.o., 62. pont.

<sup>75</sup> Mivel a munkáltatói és munkavállalói járulékok magasabbak az idősebb munkavállalók esetében ezért ez lehetővé teszi a munkavállalók számára megfelelő vagyon félre tételét, még akkor is, ha viszonylag későn vállnak taggá a kérdéses rendszerben. E rendszer a fiatal munkavállalók terhére egyúttal kevesebb pénzügyi terhet ró, mivel a fiatal munkavállalóktól beszedett munkavállalói járulékok ténylegesen alacsonyabbak, mint az idősebb munkavállalók által fizetett járulékok. Ezen túlmenően a munkáltatói és munkavállalói nyugdíjjárulékok magasabb kulcsának az idősebb munkavállalókra történő alkalmazása főszabály szerint alkalmasnak tűnik annak biztosítására, hogy e járulékok nagyobb része fedezhesse a halál, a rokkantság vagy a súlyos betegség kockázatait, amelyek előfordulása statisztikai szempontból valószínűbb az idősebb munkavállalók esetében. 64-65 pontok.

<sup>76</sup> A nemzeti bíróságnak különösen arra kell figyelemmel lennie egyrészt, hogy G. Kristensennek e rendszerből előnye származott, mivel a munkáltatója által a javára befizetett járulékokban részesült, másrészt, hogy a munkáltatói hozzájárulások alacsonyabb összege a munkavállalói hozzájárulások alacsonyabb összegének felelt meg, úgyhogy az alapbér százaléka – amelyet G. Kristensennek magának kellett a nyugdíj- biztosítási számlájára fizetnie – alacsonyabb volt, mint amelyet valamely 45 év feletti munkavállaló fizet. 68. pont.

<sup>77</sup> C-546/11 *Toftgaard* EBHT [2013] még nem jelent meg.

jutott, hogy az irányelv 6. cikk (2) bekezdésében foglalt kivételt megszorítóan kell értelmezni, vagyis az csak olyan foglalkoztatási és szociális biztonsági rendszerekre vonatkozik, amelyek az idős kor és a rokkantság kockázataival szemben biztosítanak fedezetet.<sup>78</sup>

Az ügyek másik csoportjában a Bíróság önállóan, autonóm jogforrásként hivatkozik az Alapjogi Chartára. Ebbe a körbe tartozik a *Fuchs* ügy<sup>79</sup>, amelyben azon német tartományi szabály uniós joggal való összeegyeztethetősége merült fel, amely a 65. életévüket betöltő, határozatlan időre kinevezett ügyészek hivatalból történő nyugdíjazásáról rendelkezett. Az Európai Bíróság megállapította, hogy ez a rendelkezés az irányelv hatálya alá tartozik és közvetlenül életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg. A Bíróság ítéletének meghatározó része azzal foglakozott, hogy milyen jogszerű célokkal igazolható egy ilyen intézkedés és arányosnak tekinthető-e az említett célokhoz képest. A fiatal és idősebb köztisztviselők közötti kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítását 6. cikk (1) bekezdése alá tartozó jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci célként ismerte el. Továbbá azt is kiemelte, hogy nem tűnik ésszerűtlennek az ügyészek 65. életévének betöltésekor történő nyugdíjazása annak érdekében, hogy az álláshelyek generációk közötti méltányos elosztását biztosítsák. Az érintett foglalkozási ágban ugyanis korlátozott az álláshelyek száma és az a körülmény is akadályozza a fiatalok álláshoz jutását, hogy a pozíció betöltésének vannak bizonyos speciális (végzettség, próbaidős foglalkoztatás) feltételei, továbbá az ügyészeket határozatlan időre nevezik ki. Ez azonban még nem volt elegendő az intézkedés arányosságának megállapításához. A Bíróság ugyanis folytatta. Hangsúlyozta, a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a munkahelyek generációk közötti jobb elosztását szolgáló intézkedések elfogadása során. Ugyanakkor ez a mérlegelési jogkör nem teljesen korlátlan. Ennek indokát pedig a következőkben jelölte meg:

„[...] a tagállamok nem foszthatják meg lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelvben szereplő tilalmát. E tilalmat ugyanis az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdésében elismert, munkavállaláshoz való joggal összefüggésben kell értelmezni.”<sup>80</sup>

Tekintettel kell tehát lenni arra, hogy az ilyen foglalkoztatáspolitikai célból alkalmazott intézkedések hatással vannak az érintett munkavállalók munkavállaláshoz való alapvető jogára. Ebből pedig az következik, hogy a tagállami bíróságoknak megfelelő egyensúlyt kell

---

<sup>78</sup> U.o., 40-41. pontok.

<sup>79</sup> C-159/10 és C-160/10 *Fuchs és Köhler* [EBHT 2011 I-06919]

<sup>80</sup> U.o., 62. pont.

teremteniük a fennálló és adott esetben egymással szemben álló érdekek között. A fiatalok foglalkoztatási helyzetének javítása mellett tekintettel kell lenni az idős munkavállalók foglalkoztatottak körén belül tartásához fűződő érdekire is. A szakmai életben való részvétel ugyanis az érintettek gazdasági, kulturális és társadalmi életben való részvételét is lehetővé teszi, továbbá elősegíti a munkaerő sokféleségének biztosítását.<sup>81</sup> Ugyanakkor figyelemmel kell lenni az ezzel ellentétes érdekekre is. Előfordulhat, hogy az öregségi nyugdíjra való jogot keletkeztető életkort elérő személyek élni kívánnak e jogukkal, és a nyugdíjban részesülés mellett vissza kívánnak vonulni hivatalukból, ahelyett hogy tovább dolgoznának.<sup>82</sup> A tagállami hatóságoknak továbbá különösen ügyelni kell arra, hogy a munkavállaló automatikus nyugdíjazása ne sértse az érintettek jogos elvárásait. Ez különösen akkor teljesül, ha az érintett személyek megfelelő mértékű nyugdíjban részesülnek.<sup>83</sup> Az alapeljárás tárgyát képező ügyekben az iratokból kitűnik, hogy az ügyészeket főszabály szerint 65 évesen nyugdíjazták, amikor is maximális mértékű, vagyis az utolsó munkabérük mintegy 72%-ának megfelelő nyugdíjban részesültek. Egyébiránt az ügyészek további három évig, vagyis 68 éves korukig dolgozhattak, ha ezt kérték, és ez szolgálati érdekből szükséges volt. Végül a nemzeti szabályozás nem zárta ki, hogy e személyek más szakmai tevékenységet folytassanak – például jogtanácsosok legyenek – életkorbeli korlátozás nélkül.

A Bíróság ebben az ügyben minden előzmény nélkül, tehát anélkül hivatkozott a Charta rendelkezésére, hogy arra a tagállami bíró kérte volna, vagy az irányelv rendelkezéseiből közvetlenül adódott volna. Ebből a jogértelmezési technikából úgy tűnik, számolni kell azzal, hogy az Európai Bíróság az irányelv értelmezése során bármely, a Chartában foglalt alapvető jogra vagy elvre hivatkozhat érvelésének alátámasztására.<sup>84</sup> Ugyanakkor említést érdemel, hogy a Bíróság kerülte az Alapjogi Charta idősök jogairól szóló 25. cikkére történő hivatkozást, annak ellenére, hogy az tartalmában a Bíróság jogi érvelésével megegyező elveket fogalmaz meg. A Chartára hivatkozás ebben az esetben lényegében azt a célt szolgálta, hogy a Bíróság valamelyest szűkítse a tagállamok mérlegelési mozgásterét a 6. cikk (1) bekezdésének értelmében elfogadott legitim foglalkoztatáspolitikai célok és annak megfelelő intézkedések elfogadása során.

---

<sup>81</sup> U.o., 63. pont.

<sup>82</sup> U.o., 64. pont.

<sup>83</sup> U.o., 67. pont.

<sup>84</sup> The Evolution of the Case Law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC (2012) European Commission Directorate-General for Justice 5. o.

Az Alapjogi Charta szerepe szempontjából külön figyelmet érdemelnek azok az ügyek, amelyekben a kollektív szerződéssel történő szabályozás jelentősége felmerült az intézkedések arányosságának vizsgálata során. A Bíróság ez idáig négy ügyben foglalkozott ezzel a kérdéssel és az esetek első ránézésre ellentmondásosak. A *Palacios de la Villa*<sup>85</sup> és *Rosenblatt*<sup>86</sup> ügyek alapján úgy tűnt, hogy a Bíróság figyelembe veszi a kollektív szerződés útján történő szabályozásban rejlő előnyöket. Mindkét esetben olyan ágazati kollektív szerződésben foglalt záradékokat vizsgált a Bíróság, amelyek lehetővé tették a nyugdíjkorhatár betöltésekor (65. életév) a munkaviszonyok *ipso iure* megszűnését.<sup>87</sup> Mindkét országban, Spanyolországban és Németországban is alapvetően foglalkoztatáspolitikai célból, vagyis a munkanélküliség csökkentése, illetve a munkahelyek generációk közötti jobb elosztása érdekében vezették be ezt az intézkedést.<sup>88</sup> A Bíróság megállapította ugyan, hogy ezek a rendelkezések közvetlenül az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósítottak meg, de azokat arányos intézkedésnek tekintette. A *Rosenblatt* ügyben a tagállami bíró kifejezetten felhívta rá a figyelmet, hogy nem bizonyított, a nyugdíjkorhatárt betöltő munkavállalók munkaviszonyának megszűnése és a fiatal munkavállalók foglalkoztatási helyzete közötti közvetlen összefüggés. Ennek ellenére a Bíróság megfelelőnek és szükségesnek találta a nyugdíjkorhatár betöltésekor a munkaviszonyok automatikus megszűnésének előírását a fiatal munkavállalók alkalmazásának elősegítésére, illetve a vállalaton belüli kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítása érdekében. Hozzá kell tenni, hogy az intézkedések arányosságához az is hozzájárult, hogy azok nem zárták ki, hogy a munkavállaló, a nyugdíjkorhatár elérése után is folytatni tudja szakmai tevékenységét. Ugyanakkor figyelembe vették azt is, hogy az érintett munkavállalók egy ésszerűnek tekinthető mértékű nyugdíj biztosítása által megfelelő pénzügyi ellentételezésben részesültek.

---

<sup>85</sup> C-411/05 *Palacios de la Villa* EBHT [2007] I-08531.

<sup>86</sup> C-45/09 *Rosenblatt* EBHT [2010] I-09391.

<sup>87</sup> A Felix Palacios de la Villa ügyben a spanyol textilkereskedelmi ágazatra vonatkozó kollektív szerződésben foglalt rendelkezés a munkaviszonyok automatikus megszűnéséről rendelkezett, amennyiben a munkavállaló betöltötte a 65. életévét és öregségi nyugdíjra volt jogosult. A Rosenblatt ügyben az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó német kollektív szerződés tartalmazott egy olyan záradékot, amely a 65. életévüket betöltő munkavállalók munkaszerződéseinek a nyugdíjjogosultság megszerzése miatt történő *ipso iure* megszűnését írta elő.

<sup>88</sup> Az ilyen jellegű záradékok Németországban hosszú évekre visszamenő politikai és társadalmi konszenzust tükröznek a munkahelyek generációk közötti jobb elosztásával kapcsolatban. Ez a konszenzus azon a feltételezésen alapul, hogy a nyugdíjra jogosult munkavállalók munkaviszonyának *ipso iure* megszűnése elősegíti a tartós munkanélküliséggel különösen sújtott fiatal munkavállalók elhelyezkedését. Másfelől az idősebb munkavállalók jogai megfelelő védelemben részesülnek. Legtöbbjük ugyanis közvetlenül a nyugdíjjogosultság megszerzése után abba kívánja hagyni a munkát, mivel a kapott nyugdíj a munkabérik elvesztése után pótlólagos jövedelmet biztosít számukra.

Mindkét esetben különös jelentőséget tulajdonított annak, hogy a kérdéses rendelkezéseket kollektív tárgyalás útján fogadták el. A *Palacios de la Villa* ügyben a Bíróság még csak általánosságban utalt arra, hogy a kollektív szerződés útján történő szabályozás biztosít némi rugalmasságot. Lehetővé teszi ugyanis a foglalkoztatáspolitikai célból alkalmazott életkori szabályok elfogadása során az érintett munkaerőpiac átfogó helyzete mellett, a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességeinek a figyelembevételét is.<sup>89</sup> A szociális partnerek ugyanis könnyebben és hatékonyabban tudják felmérni és figyelembe venni az intézkedéssel érintett munkavállalók érdekeit. A *Rosenbladt* ügyben a Bíróság anélkül, hogy a Chartára, vagy az alapvető jogelvekre utalt volna, leszögezte, hogy a kérdéses záradékot a munkavállalók és a munkáltatók képviselői a kollektív tárgyalások folytatásához való jog, mint alapvető jog gyakorolása során fogadták el.<sup>90</sup> A kollektív tárgyaláshoz való joggal kapcsolatban a Bíróság egy korábbi döntésére utalt vissza. A *Bizottság kontra Németország*<sup>91</sup> ügyben, a Bíróság, az Európai Szociális Charta 6. cikke, a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól Szóló Közösségi Charta 12. pontja mellett, az Alapjogi Charta 28. cikkére hivatkozással emelte az alapvető jogelvek szintjére a kollektív tárgyaláshoz való jogot.

Mindezek alapján néhány tagállami bíró arra a következtetésre jutott, hogy a kollektív szerződés útján történő szabályozásnak önálló jelentősége lehet az életkori diszkriminációt megvalósító intézkedések arányosságának vizsgálata során. Ilyen előzmények után éppen ezért meglepőnek tűnt, hogy pont a *Hennings*<sup>92</sup> és *Prigge*<sup>93</sup> ügyekben, amelyekben az Európai Bíróság önállóan és közvetlenül hivatkozott az Alapjogi Charta 28. cikkére, mint a kollektív tárgyaláshoz való jog forrására, meglehetősen kritikusan állt a kollektív szerződés útján történő szabályozáshoz. Mindkét ügyben leszögezte, önmagában a kollektív tárgyaláshoz való jog alapjogi jellege nem mentesít az irányelv alkalmazása alól. A kollektív szerződés útján elfogadott intézkedések abban különböznek a tagállamok által egyoldalúan, törvény vagy rendelet útján elfogadottaktól, hogy a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikke által biztosított alapjogukat gyakorló szociális partnerekre volt bízva az érdekeik közötti egyensúly meghatározása.<sup>94</sup> A *Viking* és *Laval* ügyekre hivatkozással azonban a Bíróság emlékeztetett arra, hogy ha a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikke által biztosított jog uniós jogi rendelkezéseket érint, akkor e jogot az említett uniós jog alkalmazási körén belül, azzal

---

<sup>89</sup> U.o., 74. pont.

<sup>90</sup> U.o., 67. pont.

<sup>91</sup> C-271/08 *Bizottság kontra Németország* EBHT [2010] I-07091.

<sup>92</sup> C-297/10 és 298/10 *Hennings és Mai* EBHT [2011] I-07965.

<sup>93</sup> C-447/09 *Prigge* EBHT [2011] I-08003.

<sup>94</sup> U.o., 66.pont.



összhangban kell gyakorolni.<sup>95</sup> A kérdéses rendelkezéseket ugyan a szociális partnerek a tagállamok által biztosított szabályozási autonómia keretében fogadták el és azok nem kifejezetten az irányelv implementációját szolgálták. Ennek ellenére azok az irányelv alkalmazási körébe estek, mivel közvetlenül érintették a munkavállalók díjazással illetve elbocsátással kapcsolatos munkafeltételeit, amelyek a 2000/78/EK irányelv tárgyi hatálya alá tartoznak. Figyelemre méltó, hogy a Bíróság a *Palacios de la Villa* és *Rosenbladt* ügyekkel ellentétben későbbi érvelésében sem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a kérdéses rendelkezéseket kollektív tárgyalás útján fogadták el.

A *Hennings* ügy<sup>96</sup> a közszolgálati alkalmazottak alaphérének meghatározására irányuló kollektív bérmegállapodást érintett. Egy közszolgálati alkalmazott alaphérének alapvetően két tényező határozta meg. Egyrészt a munkavállaló által végzett tevékenység jellege (besorolási fokozat) másrészt az életkora (fizetési fokozat). Minden két év eltelté után a következő életkori csoportnak megfelelő alaphért kapta meg a munkavállaló. A problémát alapvetően az okozta, hogy a munkavállalót felvételekor is az általa végzett tevékenység jellege és pusztán a felvételi életkora alapján sorolták be. Ennek következtében előfordulhatott olyan helyzet, hogy ugyanazon a napon felvett két építészmérnök, ugyanazon besorolási fokozatba tartozott ugyan, de az alaphérük mégis különböző volt, tekintve, hogy különböző életkorban léptek be a céghez. Ez a díjazási rendszer az Európai Bíróság szerint közvetlenül az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg. Mint az ügy tényállásából kiderült az életkori feltétel azért alkalmazták, mert az tükrözte a munkavállaló szolgálati idejét és szakmai tapasztalatát. A Bíróság elismerte ugyan, hogy a munkavállaló szakmai tapasztalatának jutalmazása 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése alá tartozó jogszerű cél lehet, mivel a hosszabb szolgálati idő és a szakmai tapasztalat között közvetlen összefüggés van. Ugyanakkor a kérdéses kollektív szerződésben foglalt rendelkezés a konkrét esetben nem állta ki az arányosság tesztet, mivel az belső ellentmondásokat mutatott. Az alkalmazottak felvételi, kezdeti, fizetési fokozatba való besorolása teljes egészében az életkoron alapult és nem vette figyelembe az alkalmazott felvételt megelőző szakmai tapasztalatának hiányát. Így kialakulhatott olyan helyzet, hogy egy szakmai tapasztalattal egyáltalán nem rendelkező újonnan felvett alkalmazott ugyanolyan bért kapott, mint egy ugyanolyan korú, de a céghez korábban felvett, ezért akár több éves szakmai tapasztalattal rendelkező alkalmazott.

---

<sup>95</sup> U.o., 67.pont.

<sup>96</sup> C-297/10 és 298/10 *Hennings és Mai* EBHT [2011] I-07965

A különbség a Bíróság korábbi joggyakorlatához képest még szembeötlőbb volt a *Prigge*-ügyben<sup>97</sup>, amely a *Palacios de la Villa* és a *Rosenbladt* ügyekhez hasonlóan egy olyan kollektív szerződésben foglalt rendelkezést érintett, amely szerint a Deutsche Lufthansa pilótáinak munkaviszonya 60. életév betöltésének hónapja végén *ipso iure* megszűnik. A szociális partnerek a munkavállaló fizikai teljesítőképességének csökkenését, illetve a légi közlekedés biztonságának elősegítését hívták fel igazolásként. Az Európai Bíróság szerint a kérdéses rendelkezés életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg és nem volt igazolható az irányelvbe foglalt egyik kimentési ok alapján sem. Ugyan a Bíróság szerint a légi közlekedés biztonságának garantálása a 2. cikk (5) bekezdése értelmében vett olyan célnak minősül, amely egy demokratikus társadalomban a közbiztonság valamint az egészség védelméhez szükségesek. A konkrét esetben azonban nem tartotta arányosnak a foglalkozás gyakorlásának teljes megtiltását erre a célra hivatkozással. Nem látszott ugyanis bizonyítottnak a pilóták teljesítőképessége és életkora közötti összefüggés. A nemzetközi jogban, valamint más kollektív szerződésekbe foglalt szabályok is azt támasztották alá, hogy a 60. és 65. életkor közötti időszakban legfeljebb a foglalkozás gyakorlásának korlátozása az általánosan elfogadott. Továbbá, sem az ügy irataiból, sem a Bíróság elé terjesztett észrevételekből nem derültek ki azok az okok, amelyek miatt e pilótákat úgy tekintik, mint akik 60 éves koruktól többé nem rendelkeznek a repülőgép-vezetéshez szükséges fizikai képességekkel. A kérdéses életkor betöltése tehát nem minősült a 4. cikk (1) bekezdése értelmében vett olyan lényeges és meghatározó szakmai követelménynek sem, amelyet a tevékenység gyakorlásának feltételrendszere indokolt volna. A 6. cikk (1) bekezdése nem volt alkalmazandó a kérdéses esetben, tekintettel arra, hogy a légi közlekedés biztonsága nem tekinthető foglalkoztatáspolitikai célnak.

Első ránézésre meglepő, hogy pont azokban az ügyekben, amelyekben önállóan a Charta 28. cikkére hivatkozással ismerte el a Bíróság a kollektív tárgyaláshoz való jog alapjogi jelentőségét, meglehetősen szigorúan alkalmazta az arányosság tesztet. Ez a különbség azonban magyarázható a Bíróság korábbi joggyakorlata alapján. Egyrészt a Bíróság követi a belső piac jogában a kollektív szerződésekkel és a kollektív tárgyaláshoz joggal kapcsolatos joggyakorlatát, amely szerint a kollektív tárgyaláshoz való jog nem abszolút jellegű, vagyis azt az uniós jog alkalmazási körén belül az uniós joggal összhangban kell gyakorolni.<sup>98</sup> Ez különösen azon országokban jelent gondot (pl. Németország), ahol a jogalkotó és a bíróságok

---

<sup>97</sup> C-447/09 *Prigge* EBHT [2011] I-08003.

<sup>98</sup> C-438/05 *Viking* [EBHT 2007 I-10779]; C-341/05 *Laval* [EBHT 2007 I-11767]; C-271/08 *Bizottság kontra Németország* EBHT [2010] I-07091.

a „kollektív autonómia” elvére hivatkozással tartózkodnak a szociális partnerek által elfogadott megállapodásokba való beavatkozásba. Másrészt, a különbségek a Bíróság életkoron alapuló diszkriminációval kapcsolatos korábbi joggyakorlatából is következnek. A *Palacios de la Villa* és *Rosenbladt* ügyek általános nyugdíjkorhatárt meghatározó intézkedéseket érintettek, amelyekkel kapcsolatban általában megengedőbb joggyakorlatot követ a Bíróság.<sup>99</sup> A *Hennings*-ügy nem nyugdíjkorhatárral összefüggő rendelkezés volt, hanem a közzolgálati dolgozók díjazási rendszerében alkalmazott életkori szabállyal volt kapcsolatos. A *Prigge* ügyben pedig a korlátozott, kizárólag az irányelv rendelkezéseinek értelmezésére koncentráló jogértelmezést azzal lehet magyarázni, hogy a szociális partnerek a légi közlekedés biztonságára hivatkoztak, mint jogszerű célra, ezért az intézkedés kimentését nem a 6. cikk (1) bekezdése alapján, hanem az irányelv egyéb kimentési okaira hivatkozással [2. cikk (5) bek., 4. cikk (1) bek.] vizsgálta a Bíróság. A közrend, közbiztonság valamint a foglalkozás gyakorlását lényegesen befolyásoló körülményre vonatkozó kivételt pedig az Európai Bíróság a nemek közötti diszkrimináció területén kialakított joggyakorlatával összhangban szigorúan értelmezi.

## V. Zárzó

A *Mangold* eset óta a Bírósági esetjogban újra és újra felmerül az az elv, hogy a 2000/78/EK irányelv az uniós jog alapvető rendelkezésének szerez érvényt, méghozzá az egyenlő bánásmód általános jogelvének, amely a nemzetközi jogban és a tagállamok alkotmányos hagyományaiban is szilárd alapokon nyugszik. A Bíróság jogfejlesztő tevékenységének eredményeképpen, az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmát az uniós jog általános jogelveinek szintjére emelte. E jogelvnek a kimondása ugyan merész lépésnek tűnt a *Mangold* eset idején (2005), de tükrözi az uniós jog legújabb fejlődését. Különösen annak fényében, hogy az Alapjogi Charta, mint az elsődleges jogba tartozó és 2009 óta kötelező jogforrás kifejezetten nevesíti a diszkrimináció e formáját. Ez az értelmezési keret áthatja az irányelv értelmezését is, annyiban, hogy az minél hatékonyabb és érdemi védelmet biztosítson a diszkriminációval szemben.

Az általános jogelvek mellett az Európai Bíróság egyre gyakrabban hivatkozik az Alapjogi Charta rendelkezéseire is a 2000/78/EK irányelv értelmezése során, amely láthatóan

---

<sup>99</sup> Ez idáig csak egy olyan ítélet született, amelyben egy ilyen szabállyal kapcsolatban úgy foglalt állást, hogy az az uniós jogba ütközik. Ez a *Bizottság kontra Magyarország* ügy volt. C-286/12 *Európai Bizottság kontra Magyarország* [2012] EBHT még nem jelent meg. De ennek az ítéletnek a következtetései szorosan kapcsolódtak az ügy speciális körülményeihez, ezért abból nem célszerű általános következtetéseket levonni. Lásd bővebben Tamás Gyulavári and Nikolett Hős (2013): Retirement of Hungarian Judges, Age Discrimination and Judicial Independence: A Tale of Two Courts. *Industrial Law Journal*, 2013. 3. sz., 289-297. oldalak.

felerősítette az alapjogi alapú érvelést a Bíróság joggyakorlatában. A Chartára hivatkozás ellenére a Bíróság az ügyeket lényegében az 2000/78/EK irányelv rendelkezései alapján dönti el és nem az alapjogi tárgyú érvelés dominál az ítéletekben. Ez abból is adódhat, hogy Európai Bíróság önmagára hivatkozó, formalisztikus és minimalista érvelési technikája nem biztos, hogy alkalmas az alapjogokkal kapcsolatos jogviták eldöntésére.<sup>100</sup> Az ilyen típusú ügyek száma a jövőben pedig minden bizonnyal növekedni fog, tekintettel a Lisszaboni Szerződés által felállított bonyolult alapjogvédelmi rendszerre.

---

<sup>100</sup> De Búrca (2013) id.mű. 15. o.