

ZACCARIA MÁRTON LEÓ*

SZOCIÁLISAN VÉDETT VAGY GAZDASÁGILAG VESZÉLYEZTETETT?

MUNKAVÁLLALÓI ALAPJOGOK AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGÁNAK JOGGYAKORLATÁBAN**

Jelen tanulmány egy mindig aktuális témát vesz górcső alá, nevezetesen a munkavállalókat megillető szociális motivációjú jogvédelem alapkérdéseit. A vizsgálat az EU jogára, azon belül is az EU Alapjogi Kartája (a továbbiakban: Karta) alapján formálódó alapjogvédelemre koncentrál. Véleményem szerint az EU munkaerőpiacén elhanyagolhatatlan e kérdéskörnek a vizsgálata, tekintettel elsősorban a munkavállalás szabadságára. Az EU szociálpolitikáját alapul véve mindig is háttérben maradó területnek tűntek a munkavállalók szociális jogai, és bár időszakonként változik ezek megítélése, mégis úgy látom, hogy az alapvetően gazdasági, szabad piaci érdekek gátat képeznek a szociális jogok érvényesülése körében. Ez a folyamat felerősödhet a munkajog fejlődésének újabb irányain keresztül, hiszen utóbbiak egyik mozgatórugója a felek szabad megállapodása és önszabályozása, amely gyakran a garanciális természetű jogi szabályozókkal szemben érvényesül. Ebben a vonatkozásban az alapjogi jellegű megkötések – amelyek elsősorban a munkavállalók érdekeit szolgálják – háttérbe szorulhatnak, így fokozottan merül fel az EU jogának ilyen irányú progressziója. A vizsgálat a bevezető gondolatok és a módszertani áttekintés után kitér a Karta Szolidaritás címet viselő fejezetére, ezt követően pedig az EuB esetjogát alapul véve több mint 30 aktuális – és néhány korábbi, de máig jelentős hatást kifejtő – ítéleten keresztül vizsgálja a munkavállalók alapjogait az EU munkaerőpiacén. A vizsgálat elmélet és gyakorlat metszéspontján arra a kérdésre keresi a választ, hogy beszélhetünk-e egyáltalán a Karta gyakorlati értelmezésének körében munkavállalói alapjogi koncepcióról az EuB joggyakorlatában, és ha igen, akkor ennek mik a sarokkövei. A tanulmány érdemi részét az ítéletekben megjelenő egyes jogok – munkához való jog, igazságos munkafeltételekhez való jog, indokolás nélküli felmondással szembeni védelem joga, egyenlő foglalkoztatás elve, kollektív jogok – analizise jelenti. Az ítéletekben megjelenő jogi problémákon és következtetéseken keresztül az egyes ítéleti kérdésekből kiinduló absztrakt megállapítások adják a tanulmány gerincét, felhívva a figyelmet e jogok tartalmi tisztázatlanságára és a Karta alkalmazhatóságának alapvető problémájára a szociális jogvédelem területén. A tanulmány végkövetkeztetése arra az ellentmondásra fókuszál, amely az EuB több ítéletében is megjelenik és a Kartát a munkavállalói alapjogok elsődleges forrásaként hivatkozva, hangsúlyozva annak fontosságát. E fontosság azonban az egyes jogok szintjén a joggyakorlatban nem feltétlenül köszön vissza.

* PhD, adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 4028 Debrecen, Kassai út 26. E-mail: zaccaria.marton@law.unideb.hu.

** Az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-16-4-III Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

1. A TÉMA ELÉ

Az alapvető szociális jogok megítélése az EU jogában időről időre változó, jogi arculatát tekintve akár nehezen értelmezhető,¹ e nehézségek ellenére azonban olyan állandó értékeket hordoz, amelyek akár az EU céljai között,² akár a szociálpolitika kiemelt területei között megjelennek. A munkavállalókat megillető alapvető jogok az ilyen állandó értékek közé tartoznak, ugyanis bár az EU joga e tekintetben egyfajta bizonytalanságot és meglehetősen szerteágazó fejlődési utat mutat,³ mégis úgy tűnik, hogy a tagállamokat alapvetően nemzetközi jogi kötelezettségeken keresztül terhelő garanciális megfontolásokat⁴ az EU jogrendszere is szükség-szerűen elismeri, egyre inkább explicit módon védelmezi. A munkavállalói alapjogok⁵ egyik oldalról összefoglalják azon legalapvetőbb értékeket, amelyek a díjazás ellenében munkát végző személyek vonatkozásában egyfajta szociális motivációjú védelemre szorulnak – egyúttal hangsúlyozva a szociális jogok emberi jogi természetét⁶ –, másik oldalról pedig e jogcsoport gazdasági oldalát is alapul véve a munkaerő szabad áramlásának fundamentumát is képezik.⁷ Mindent egybevetve megállapítható, hogy az alapvető szabadságok közé tartozó szabad munkaerő-áramlás egyik kulcskérdése a munkavállalói jogvédelem mindenkori szintje és módja.

A jelenlegi EU-s foglalkoztatási irányvonalak alapjául szolgáló 2006-os Zöld Könyv az EU munkaerőpiacának alapvető problémáit alapul véve fókuszál a modern, rugalmas, kifejezetten a termelékenység, munkáltatói hatékonyság növelésére koncentráló foglalkoztatási formákra.⁸ A Lisszaboni Stratégia ennek meg-

¹ Antoine JACOBS: „Labour Law, Social Security Law and Social Policy After the Entering Into Force of the Treaty of Lisbon” *European Labour Law Journal* 2011/2. 131–137.

² Jó példa erre az életkori alapú diszkrimináció tilalma. Lásd részletesen Edit KAJTÁR – Franz MARHOLD: „The Principle of Equality in the Charter of Fundamental Rights and Age Discrimination” *European Labour Law Journal* 2016/4. 321–342.

³ Stefano GUIBBONI: „Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Re-Appraisal” *European Labour Law Journal* 2010/2. 164–169.

⁴ A munkavállalók alapvető jogainak garantálása kapcsán az ILO-egyezményeket és az ET (Európa Tanács) keretei között létrehozott ESzocK-t kell megemlíteni mint a tagállamokat terhelő nemzetközi jogi kötelezettségek forrásait.

⁵ Kérdés persze, hogy mely jogok sorolandók ebbe a kategóriába, ugyanis kézenfekvő lenne az ESzocK-ban foglalt alapjogokat felsorolni, azonban sem a foglalkoztatás, sem pedig a szociális védelem területén nem találunk ilyen részletes listát, aminek elsősorban az EU behatárolt szociálpolitikai mozgásteré az oka. Lásd az ESzocK-ban szereplő jogkatalógussal kapcsolatosan Niamh CASEY: „The European Social Charter and Revised European Social Charter” in Cathryn COSTELLO (szerk.): *Fundamental Social Rights – Current European Legal Protection & the Challenge of the EU Charter of Fundamental Rights* (Dublin: Trinity College Dublin 2000) 55–60.

⁶ Virginia MANTOUVALOU: „Are Labour Rights Human Rights?” *European Labour Law Journal* 2012/2. 152–154. és 158.

⁷ Ruth NIELSEN: „Free Movement and Fundamental Rights” *European Labour Law Journal* 2010/1. 19–21.

⁸ *Zöld Könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a 21. század kihívásaival* (Brüsszel: Európai Közösségek Bizottsága 2006). A Zöld Könyv hatását lásd a magyar példán keresztül SÍPKA Péter: „The Regulation of the Working Conditions As a Limit of Flexible Working – The Effects of the Green Paper Through the Hungarian Example” *Procedia Economics and Finance* 2015/23. 1515–1520.

felelően szintén nem a munkavállalói szociális jogok magas szintű garantálásából indul ki.⁹ A szociális garanciák minimumát tartalmazó katalógust tekintve nehéz konszenzusra jutni, így a viszonyítási alap is képlékeny az EU vonatkozó szabályozására nézve.¹⁰ Az említett munkavállalói jogok rugalmas alakítása olyan akadályokba ütközhet, mint például az egyenlő bánásmód elve,¹¹ vagy éppen a munkához való jog,¹² bár a magánjogi alapú és arculatú munkajogi rendszerben a szerződési szabadság alaptétele könnyen előtérbe kerülhet eme garanciális sarokkövek ellenében.¹³

Jelen tanulmány témája annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy az EU szociálpolitikájában a jelenlegi társadalmi és gazdasági keretek között a legalapvetőbb szociális jogok hogyan, milyen mértékben illetik meg a munkavállalókat, és ez hogyan hat ki a munkaviszony szerkezetére és dinamikájára a szabad munkaerőpiacon. A válasz megtalálásának leghitelesebb forrása megítélésem szerint az EuB, erre tekintettel vizsgálat tárgyává teszem az Európai Unió Alapjogi Kartájának (a továbbiakban: Karta) munkavállalói jogokat érintő fejezetét – IV. Szolidaritás – tárgyaló joggyakorlatot, az egyes jogok értelmezését és azok EU-jogbeli szerepét. A Karta elsődleges jogforrásként¹⁴ lényegében első kézből enged betekintést a munkavállalói alapjogok aktuális értelmezésébe, ez által megvilágítva az abban foglalt elvek mentén fejlődő munkajogi védelmi szabályokat vagy éppen azok hiányát. A szociális jogok bármilyen mértékű garantálása egyértelműen korlátozza a munkaviszony rugalmas, könnyen átjárható jellegére fókuszáló szerződési szabadságot – lásd az egyenlő bánásmód elvét¹⁵ –, bár természetesen a Kartában a munkavállalói alapjogok köre jóval szélesebb körű e fogalompárnál. Úgy vélem, hogy jelen vizsgálat végén általános érvényű következtetések vonhatók le a munkavállalói jogvédelem szintjére nézve az EuB esetjoga alapján.

⁹ Roger BLANPAIN: „European Social Model (ESM): Myth or Reality?” *European Labour Law Journal* 2011/2. 142–144.

¹⁰ Inez McCORMACK: „Fundamental Social Rights – a Trade Union Perspective” in COSTELLO (5. lj.) 11–12.

¹¹ Catherine BARNARD: „The Future of Equality Law: Equality and Beyond” in Catherine BARNARD – Simon DEAKIN – Gillian S. MORRIS (szerk.): *The Future of Labour Law* (Oxford – Portland: Hart 2004) 213–215. és 227–228.

¹² MANTOUVALOU (6. lj.) 153–155. és 168–169.

¹³ A klasszikus munkajogi struktúrából kiinduló átfogó modernizációra jó példa lehet a magyar munkajogi reformfolyamat, amely nagyrészt az EU munkajogi fejleményein alapszik. Lásd részletesen GYULAVÁRI Tamás – Hős Nikolett: „The Road to Flexibility? Lessons from the New Hungarian Labour Code” *European Labour Law Journal* 2012/4. 252–269.

¹⁴ VÁRNAY Ernő – PAPP Mónika: *Az Európai Unió joga* (Budapest: Wolters Kluwer 2016) 177.

¹⁵ MENYHÁRD Attila: „Diszkrimináció-tilalom és polgári jog” *Polgári Jogi Kodifikáció* 2006/3. 8–9. és VÉKÁS Lajos: „Egyenlő bánásmód a polgári jogi viszonyokban?” *Jogtudományi Közlöny* 2006/10. 355–364.

2. RENDSZEREZŐ GONDOLATOK

2.1. MÓDSZERTANI ÁTTEKINTÉS

Talán nem túlzó az a megállapítás, amely szerint a Karta 2009. december 1-jei hatálybalépése óta számottevő esetjog formálódik a munkavállalói alapjogok tekintetében,¹⁶ még akkor is, ha csak kevés ítéletben vállalkozik az EuB az egyes alapjogok valódi elemzésére. Ennek ellenére véleményem szerint ez a folyamatosan formálódó esetjog kellő alapot nyújt a jelen feldolgozáshoz, hiszen önmagában a Karta szociálpolitikai ügyekben való alkalmazása, ezen keresztül pedig az EU jogon belül betöltött pozíciója is vitatott.¹⁷ Egy példával illusztrálva az utóbbit: az indokolás nélküli munkaviszony-megszüntetés „magyar esetjoga”¹⁸ ékes példája annak, hogy a Karta 54. cikke lényegében kizárja annak alkalmazását egy olyan területen, amely szociálpolitikai, munkavállalói szempontból talán a legalapvetőbbnek mondható.¹⁹ E megkötés EU-jogi szempontból érthető,²⁰ ugyanakkor munkajogi szempontból nehezen védhető, így a tanulmány apropóját képező ellentmondás adott.

A kutatás és jelen kidolgozás során tehát elsősorban a munka- és szociális jogi szempontok kerülnek a figyelem középpontjába, azaz az érdemi tartalmi analízis és kritikai észrevételek kevésbé lesznek tekintettel a kérdés – egyébként lényegében már tisztázott²¹ – EU-jogi oldalára. Az ítéletek elemzésével vizsgálható a Karta tartalmi koncepciója,²² konzekvenciaként pedig vizsgálom az EU szociálpolitikai szabályozási nehézségeit²³ a munkavállalói alapjogok mentén. Megjegyzendő,

¹⁶ Jelen tanulmány kb. 30 alapjogi vonatkozású, a Kartára kifejezetten hivatkozó ügyet elemez részletesen, további kb. 10 hasonló tematikájú újabb döntés utalás szintjén jelenik meg, míg néhány korábbi, de a tanulmány mondanivalója szempontjából fontosnak tartott ítélet hosszabban-rövidebben kerül említésre. Az ítéletek száma azért nem lehet pontos, mert az ítéletek mellett végzések, ill. nem kifejezetten a tárgyhoz kapcsolódó ítéletek is feldolgozásra kerültek.

¹⁷ Lásd részletesen Sara Iglesias SÁNCHEZ: „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* 2012/5. 2565–1611.

¹⁸ 614/12. és C-10/13. sz. *József Dutka (C-614/12) kontra Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal és Csilla Sajtos (C-10/13) kontra Budapest Főváros VI. Ker. Önkormányzata* egyesített ügyekben 2014. január 16-án hozott végzés [elektronikus EBHT 2014.], 488/12, 489/12, 491/12, 492/12. és C-526/12. sz. *Nagy Sándor és társai kontra Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal és társai* egyesített ügyekben 2013. október 10-én hozott végzés [elektronikus EBHT 2013.], 361/07. sz. *Olivier Polier kontra Najar EURL* ügyben 2008. január 16-án hozott végzés [EBHT I-00006 2008. 6. o.].

¹⁹ Bob HEPPLE: „Fundamental Social Rights since the Lisbon Treaty” *European Labour Law Journal* 2011/2. 150–154.

²⁰ Brian BERCUSSON: „»Horizontal« Provisions – Title VII General Provisions Governing the Interpretation and Application of the Charter (Articles 51-54)” in Brian BERCUSSON (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (Baden-Baden: Nomos 2006) 404–414.

²¹ A tanulmány tárgyát képező kérdések kapcsán az EuB hatáskör hiányát állapította meg a 21. lj.-ben felsorolt döntéseiben. Az EuB ilyen módon kizárta a Karta közvetlen alkalmazhatóságát.

²² Lásd VÁRNAY-PAPP (14. lj.) 214–218.

²³ HEPPLE (19. lj.) 150–154.

hogy ennek a kérdéskörnek fontos szerepe van a közös belső piac működtetésében a munkavállalás szabadságán keresztül,²⁴ még akkor is, ha utóbbira tekintettel a gazdasági megfontolások sok esetben nagy távolságba kerülnek a szociális gondoskodás és védelem tradicionális ideájától. A vizsgálat relevanciáját az is alátámasztja, hogy a két évtizeddel ezelőtti *Schröder*-ítéletben²⁵ azt mondta ki az EuB, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve kettős – szociális, azaz emberi jogi és gazdasági, azaz piaci – természetében a szociális elem a domináns, hiába az oly fontos gazdasági megfontolások az elv korlátozása kapcsán.

Jelen tanulmányban tehát az említett ítélkezési gyakorlat aktuális irányvonalai kerülnek a középpontba kiegészítve néhány olyan, egységesen elfogadott jogtéttel, amelyek a munkajogi tárgyú esetekben irányadók akár már évtizedek óta. Ez a következő néhány oldalon akként realizálódik, hogy az egyes munkavállalói alapjogok elemzésének kiindulási alapja az újabb ítéletek csoportja, de az egyes fogalmi vagy tartalmi kérdések kapcsán megemlítek olyan ítéleteket, amelyek nélkülözhetetlenek az esetjogi tendenciák feltárásához. Ez alapján az is célja az elemzésnek, hogy az újabb döntések analízise ne öncélú, hanem az EuB által körvonalazott munkajogi trendekbe illeszkedő legyen. Ehhez pedig elengedhetetlennek tartom a korábbi ítéletek citálását is.

Az ítéletek kiválasztása egyszerű elv alapján történt, hiszen áttekintve a már említett bővülő esetjogot a Karta és a munkajogi normák kapcsán, az látszik, hogy számos ítélet nem foglalkozik olyan mélységben az egyes kérdésekkel, hogy azok érdemi elemzésre lennének hivatottak. Ez alapján a Karta hatálybalépése óta publikált valamennyi – ebben az értelemben – érdemi döntést megkísérlem legalább megemlíteni. A válogatás során mégis rövidítenem kellett e listát, így a legfőbb szelekciós szempont a III. fejezet alfejezeteiben tárgyalt munkavállalói alapjogok ítéletekben történő megjelenése volt. Jó példa erre a hosszasan elemzendő 15. cikk, amely ugyan nem a Karta IV. fejezetében szerepel, de nem mellőzhető egy ilyen tárgyú feldolgozásban. Szintén kiegészítő szempontja volt a válogatásnak, hogy még a hatálybalépést megelőző, de a Kartára már mint elsődleges jogforrásra hivatkozó ítéletek is helyet kapjanak a vizsgálat alapján megfogalmazott konklúziók kontinuitására tekintettel. Összességében tehát az ítéletek közötti szelektálás a Kartában foglalt munkavállalói alapjogok vizsgálhatóságán alapul, hiszen legfőbb célom e munkával az EuB értelmezése alapján felvázolni a munkavállalói alapjogok koncepcióját és tartalmát, elsősorban a Karta egyes cikkei mentén. A III. fejezetben tárgyalandó alapjogok rövid koncepcionális áttekintése előzi meg a jogeset-elemzést.

Az ítéletek feldolgozásának szempontrendszere két pillérre épül, ugyanis az ítéletek tartalmi és jogtechnikai szempontból kerülnek értékelésre. Az egyik fő szempont alapján az egyes alapjogok tartalmi kidolgozottsága irányítja elemzésemet (utóbbira jó példa a Karta 30. cikkének munkafeltételeket tartalmazó, részletesen körülírt vonatkozása), a másik fő feldolgozási szempont pedig a Karta szociálpoliti-

²⁴ GUIBONI (3. lj.) 161–168.

²⁵ 50/96. sz. *Deutsche Telekom AG kontra Lili Schröder* ügyben 2000. február 10-én hozott ítélet [EBHT 2000., 743. o.] 57. pontja és végkövetkeztetései.

kai ügyekben megjelenő jogi kötőerejének kérdése, ami persze nem feltétlenül van kihatással az első szempontra. Példa lehet a Karta 31. cikkének alkalmazási problematikája, de ugyanígy a 15. cikk tartalmi tisztázatlansága is. A vizsgálati szempontok szintézise az egyes jogok elemzése után szereplő részkövetkeztetésekből, illetve a IV. fejezet konklúzió körében jelennek meg.

2.2. „SZOLIDARITÁS” AZ EU ALAPJOGI KARTÁJÁBAN

A főként esetjogi elemzéstől azt várom, hogy egyfajta aktuális koncepció, de legalábbis irányvonal rajzolódjon ki az EU-jog szerint értelmezett munkaviszony²⁶ szociális védelmi oldalával kapcsolatosan. Visszanyúlva a már említett példához: a Karta 30. cikkének szigorú, munkavállalói jogvédelem-orientált értelmezése esetén a felek szerződési szabadságának egy jelentős korlátjával találkozánk, hiszen a munkaviszony megszüntetése – még akkor is, ha az egyoldalú megszüntetés egy eredendően tartós jogviszony esetén gyakran „problémás”²⁷ – éppen olyan gazdasági, a munkáltatói autonómia részét képező alapvető érdek, mint a munkaviszony létrehozása. Általánosságban elfogadott paradigma, miszerint a felmondást korlátozó szabályok a munkavállalói érdekeket helyezik előtérbe,²⁸ más kérdés, hogy ez a védelem hogyan valósítható meg hatékonyan a 30. cikk direkt alkalmazásának hiányában.

A Karta munkajogi szempontból legfontosabb része a IV. fejezet, amely a Szolidaritás címet viseli.²⁹ A Karta általános elvei, illetve az elsődleges jog más szegmensei³⁰ természetesen áthatják a szolidaritási fejezetben foglaltakat, de az alapjogi katalógus e része külön is figyelmet érdemel. A Szolidaritás címmel az EU jogalkotója több tekintetben is kifejezésre kívánja juttatni, hogy az e fejezetben szereplő főként munkajogi vonatkozású alapjogoknak mi a funkciójuk,³¹ mint ahogyan

²⁶ Ezen koncepcióval kapcsolatosan lásd részletesen GYULAVÁRI Tamás: „A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?” *Magyar Munkajog* 2014/1. 7–13; GYULAVÁRI Tamás: *A sziürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés és a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán* (Budapest: Pázmány Press 2014) 143–198; TACO VAN PELJPE: „EU Limits for the Personal Scope of Employment Law” *European Labour Law Journal* 2012/1. 31–53. és BERND WAAS: „The Legal Definition of the Employment Relationship” *European Labour Law Journal* 2010/1. 45–57.

²⁷ PETROVICZ Zoltán: „A jogellenes munkajogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára” in HORVÁTH István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* (Budapest: ELTE Eötvös 2015) 368–369.

²⁸ Lásd a *Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)* sz. ILO-egyezményt és a módosított ESzocK 24. cikkét.

²⁹ Berke arra mutat rá a Karta munkajogi vonatkozásaival kapcsolatosan, hogy a Karta a munkavállalói jogvédelem körében a legalapvetőbb jogosultságokat tartalmazza, eleget téve ezzel az alapjogvédelemmel szembeni minimális elvárásoknak. Lásd részletesen BERKE Gyula: „Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben” *HR & Munkajog* 2013/11. 8–14.

³⁰ EUMSZ X. cím (151–161. cikk).

³¹ THOMAS BLANKE: „10. Workers’ Right to Information and Consultation within the Undertaking (Article 27)” in BERCUSSON (20. l.) 257–258.

a szolidaritás különböző formái – például munkáltatók és munkavállalók között – is nagy jelentőségűek. A IV. fejezetben szereplő jogok a munkavállalói alapjogok között is a legalapvetőbbnek mondhatók, emellett azonban érdemes megjegyezni, hogy e jogok akár hiányosnak is tűnhetnek a munkavállalói jogokról szóló, hatályba soha nem lépett 1989-es közösségi kartában foglaltakhoz képest.³² Megjegyzendő, hogy az elmúlt évtizedek jogalkotási, jogalkalmazási, de általánosságban gazdasági, társadalmi tapasztalatai mind indokolhatják e jogok területén ezt a fajta „visszalépést”.³³

3. MUNKAVÁLLALÓI ALAPJOGOK AZ EUB ESETJOGÁBAN AZ EU ALAPJOGI KARTÁJA ALAPJÁN

A következő oldalakon megkísérlem feltárni az EuB munkavállalói alapjogi koncepcióját, szigorúan a Karta esetjogára hagyatkozva. A szerkezeti tagolás az egyes fontosabb – és ítéletekben megjelenő – jogokhoz, jogcsoportokhoz igazodik.³⁴ Az egyes tárgyalandó jogok között említésre kerülnek olyanok is, amelyek nem a szolidaritásról szóló fejezetben szerepelnek – például a 15. és 16. cikk –, de azok megjelennek a vizsgált ítéletekben a szociális jogok vonatkozásában, mint ahogyan néhány olyan munkavállalói alapjogot is megemlítek, amelyek csak tartalmi összefüggésben, de nem direkt módon szerepelnek a döntésekben.

3.1. A MUNKÁHOZ VALÓ JOG TARTALMA ÉS TERJEDELME

A Karta 15. cikke kimondja, hogy mindenkinek joga van szabadon munkát vállalni és foglalkozását szabadon megválasztani. A munkához való jog nemzetközi jogi beágyazottsága³⁵ bizonyítja annak fontosságát, és bár klasszikus szociális jogként a második generációs emberi jogok között definiálható,³⁶ mégis, annak terjedelme és korlátozhatósága alapján nem alanyi jogi alapjogi jellege meghatározza az EU jogi

³² A jogok garantálásának módja is eltért a korábbi, hatályba nem lépett dokumentumban azok száma mellett. Lásd www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers.

³³ Ez a „visszalépés” azonban nem változtat a szociális alapjogok univerzalitásán, ami a munkavállalói jogvédelem alapját is képezi. Lásd Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban* (Pécs: JUSTIS 2010) 69–70.

³⁴ Szociálpolitikai kérdéshez kapcsolódóan, de távoli összefüggést felvillantva és érdemi elemzés nélkül jelenik meg a Karta 17. cikke (tulajdonhoz való jog) a 199/14. sz. *János Kárász kontra Nyugdíjfolyósító Igazgatóság* ügyben 2014. szeptember 25-én hozott végzésben [elektronikus EBHT 2014.]. A tulajdonhoz való jog sérelme a megszerzett nyugellátás korlátozása kapcsán merült fel, hiszen a nyugdíjjogosultság szerzett jogként a munkavállaló tulajdonjogába tartozik. Az érdemi elemzés a hatáskör hiánya miatt maradt el az ügyben.

³⁵ Lásd az EJENY 23. cikk (1) bek.-ét és a GSZKJNE 6. cikk (1) bek.-ét.

³⁶ Colm O'CONNOR: „The Right to Work in International Human Rights Law” in Virginia MANTOUVALOU (szerk.): *The Right to Work – Legal and Philosophical Perspectives* (Oxford: Hart 2015) 99–101.

és gazdasági hozzáállását is eme joghoz. Mindemellett látni kell, hogy a munkához való jog az EU jogában elsődlegesen a munkavállalók szabad mozgásának fundamentumaként, de legalábbis komplementereként írható körül.³⁷ A munkához való jog alapjaiban korlátozza a munkaviszony szerződési szabadság elvére, illetőleg a foglalkoztatás rugalmas szerkezetére vonatkozó modernizálódó koncepcióját,³⁸ hiszen ezáltal a munkavállalói státuszbiztonság kérdése is felvethető,³⁹ persze gyakran egyfajta „háttérben maradó” alapjogként, elméleti háttérként tekintünk rá.⁴⁰

Az 1408/71/EGK rendelet⁴¹ értelmezésével összefüggésben a szociális biztonság-hoz való jog tagállamokon átívelő biztosításával kapcsolatosan merül fel értelmezési probléma az EuB 284/15. számú ítéletében.⁴² Az elméleti szembenállás abból adódik, hogy amennyiben az EU joga nem garantálja megfelelően a származás szerinti tagállamtól eltérő tagállamban a munkavállalás lehetőségét, úgy a munkavállalók számára a legalapvetőbb szociális jogok maradnak figyelmen kívül az EU jogában. Ez magával hozhatja a munkaerőpiaci szabad mozgás jogának nem megfelelő szintű biztosítását is véleményem szerint, tekintettel arra, hogy a tagállamokon átívelő munkavállalás esetében a szociális jogok biztosítása nem biztos, hogy teljes körű lehet e nélkül. A munkához való jog olyan alapvető követelménye valamennyi munkaerőpiacnak, amely megfelelő szintű garantálása nélkül akár a munkaviszony létesítése, akár megszüntetése nehezen képzelhető el, habár a munkához való jog önmagában nem tudja biztosítani az egyén társadalmi-gazdasági érvényesülését.⁴³ Megjegyzendő, hogy ez az alapjogi kollízió rámutat arra is, hogy a tagállamok közötti szabad mozgás önmagában nem jelent szociális garanciákat is a munkavállalóknak. Ugyanakkor ebben a körben éppen a Karta feladata lenne az ilyen jellegű különbségek mérséklése, kiegyenlítése, hiszen az EUMSZ Szociálpolitika című fejezetével együtt értelmezve a Karta gyakorlatilag az EU munkaerőpiacán elismert és biztosított szociális jogok kimerítő jellegű katalógusa.⁴⁴ Mindebből következik, hogy az EuB által elismert és védett munkavállalói jogok kevésbé koncentrálnak a munkavállalói státusz szociális oldalára, sokkal inkább gazdasági motivációjúak. A paradox jogi koncepció egyik alapvető ellent-

³⁷ NIELSEN (7. lj.) 19–21.

³⁸ KISS szerint ugyanakkor a munkához való alapjog gazdasági oldala dominánsabb a szociális természetű megfontolásnál. Lásd KISS (33. lj.) 275–276.

³⁹ Megjegyzendő, hogy a munkáltatói felmondással szembeni jogvédelmet a Karta 31. cikke önállóan is deklarálja.

⁴⁰ MARK FREEDLAND – NICOLA KOUNTOURIS: „The Right to (Decent) Work in a European Comparative Perspective” in MANTOUVALOU (36. lj.) 123–136.

⁴¹ *A Tanács 1408/71/EGK rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról.*

⁴² 284/15. sz. *Office National de l'Emploi (ONEm) és M kontra M és társai*, és *Office National de l'Emploi (ONEm) kontra Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC)* ügyben 2016. április 7-én hozott ítélet [EBHT-ban még nem tették közzé].

⁴³ KISS (33. lj.) 280–281.

⁴⁴ Legalábbis az EU jogának relevanciájában, hiszen a szociálpolitika tagállami szabályozási köre miatt az ilyen módon szabályozott jogok nagyban különbözhetnek a tagállamokban, így akár a munkához való jog terjedelme is érdemben eltérhet.

mondása így meg is fogalmazható, hiszen a szolidaritáson alapuló szociális megfontolású jogok a szerződési elvet priorizáló, de a munkavállalókat védő jogok koncepcióját is tiszteletben tartó szemlélettel nem teljesen összeegyeztethetőek.

A munkához való jog tartalmát illetően jelen ítéletben elemzésre kerül az a kérdés, hogy a Karta 15. cikkének (2) bekezdését⁴⁵ – együtt értelmezve az EUMSZ 45. cikkével⁴⁶ – sérti-e az a tagállami szabályozás, amely a munkanélküli járadékhoz szükséges jogosultsági időbe nem számítja be a munkavállaló azon részmunkaidős jogviszonyának időtartamát, amelyet az adott tagállamban nem előzött meg biztosítási jogviszony. Vagyis a szolgálati időket nem számították össze a munkanélküli ellátásra való jogosultság megszerzésekor. Jól láthatóan e tagállami megoldás a munkához való jog több aspektusát – munkanélküli ellátás megszerzése, szociális biztonság garantálása, szabad munkavállalás – is érinti.

Az ítélet 30. pontjában az EuB de facto kapcsolatot fogalmaz meg az EUMSZ 45. és 48. cikke,⁴⁷ valamint a Karta 15. cikkének (2) bekezdése között, feltéve azt a kérdést, hogy e rendelkezések függvényében a szociális koordinációs rendelet vonatkozó szabálya⁴⁸ érvényes-e. Véleményem szerint ez alapján a munkához való jog megítélése is problémás, hiszen nem világos, hogy az valójában a munkavállalók alapjogait tekintve milyen garanciákat foglal magában. A szociális koordinációs rendelet releváns szabályozásának érvényessége és alkalmazhatósága nem lehetne kérdéses akkor, ha a munkavállalók alapvető szociális érdekeinek védelmét beleértjük a munkához való jogba. Utalással a *Gray*-ítéletre⁴⁹ az EuB akceptálja azt a nézőpontot, amely szerint a tagállamok meghatározhatnak olyan feltételeket, amelyek alapján arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy abban a tagállamban keressenek munkát, amelyben utójára járulékot fizettek.⁵⁰ Ebből az EuB azt a következtetést vonja le, hogy nincsenek olyan tényezők, amelyek alapján az említett – a munkához való jog és a munkavállalás szabadsága garantálása körében – elsődleges jogi szabályok kapcsolódnának a szociális koordinációs rendelethez.⁵¹ Záró érvként az EuB kiemeli, hogy a Karta 52. cikk (2) bekezdése alapján a Kartában biztosított alapjogok csak a Karta és az EUMSZ által garantált feltételek és korlátozások mellett értelmezhetőek. A munkához való jog is ilyen az ítélet 33. pontja szerint, és mivel az EuB álláspontja szerint nem több, mint az EUMSZ 45. cikkének kiegészítése, így további értelmezésre nem szorul. A szabad mozgás fontossá-

⁴⁵ Ennek értelmében az uniós polgárokat az Unió bármely tagállamában megilleti a szabad álláskeresés, munkavállalás, letelepedés és szolgáltatásnyújtás joga.

⁴⁶ Az (1) bek. biztosítja a munkavállalók EU-n belüli szabad mozgását, a (2) bek. tiltja az állampolgársági alapú hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás területén, a (3) bek. részletezi e jog tartalmát, a (4) bek. pedig kivételként jelöli meg a közszolgáltatásban történő munkavállalást.

⁴⁷ A 48. cikk rendelkezik azon intézkedések elfogadásáról, amelyek a szociális biztonság területéről kiindulva segítik elő a tagállamokban a munkavállalást.

⁴⁸ A *Tanács 1408/71/EGK rendelete (1971. június 14.) a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról* 67. cikk (3) bek.

⁴⁹ 62/91. sz. *Gordon Sinclair Gray kontra Adjudication Officer* ügyben 1992. április 8-án hozott ítélet [EBHT 1992., 2737. o.].

⁵⁰ 284/15. sz. ügyben hozott ítélet 31. pontja.

⁵¹ 284/15. sz. ügyben hozott ítélet 32. pontja.

gát elismerve, de az ehhez szorosan kapcsolódó munkához való jogról külön említést nem téve idézi fel az EuB a *Gardella*-ítéletet,⁵² amely alapján a 34. pontban és a végkövetkeztetések körében megerősíti, hogy a vitatott tagállami szabályozás nem korlátozza a munkához való jogot, ebből következően nem sérül a munkavállalók szociális biztonsághoz való alapvető joga, és a szabad mozgás elé sem állít akadályt. Felvethető azonban az is, hogy a munkához való jog korlátozásához vezethet az, hogy a szociális ellátások körében egy tagállam ilyen nyílt korlátozást alkalmaz.

A munkához való jog tartalmára az EuB véleményem szerint nem volt kellő mértékben tekintettel, hiszen az EUMSZ 45. és 48. cikkével kimutatható közvetlen összefüggés az, ami megalapozhatná a jog magasabb szintű védelmét. Nézőpontom szerint a munkához való jog többet jelent, mint a szociális biztonság transznacionális garantálása és a szabad mozgás biztosítása,⁵³ ennek bizonyítéka pedig az, hogy a legalapvetőbb jogok között kapott helyet az EU jogában. Ez alapján e jog garanciális funkciója is előtérbe kellene, hogy kerüljön. Ezért nézetem szerint az ítélet idézett 33. pontja ellentmondásos, ugyanis amennyiben esszenciális jogi kapcsolatot feltételezünk a Karta 15. cikke és az EUMSZ 45. cikke között, úgy miért kellene „tovább menni” az alkalmazás során annál, mint hogy a munkához való jog garantálása lényegében egy több oldalról körülbástyázott, elsődleges jogi szinten megfogalmazott emberi jog, amelyet tagállami és uniós szinten egyaránt tiszteletben kell tartani? Vagyis az ítélet tényállása alapján indokolt lett volna tisztázni azt, hogy a munkához való jog mennyiben foglalja magában a szociális biztonság egyes aspektusait, vagy más szempontból a munkaerőpiaci korlátozások mennyiben lehetnek negatív hatással e jog érvényesülésére.

A munkához való jog tartalmával és az egyenlő bánásmóddal való összefüggésével kapcsolatban végezte el a Karta vonatkozó rendelkezésének analizisét az EuB a 270/13. számú ügyben.⁵⁴ Az EuB a munkához való jogból és az irányelvi szabályok alkalmazhatóságából kiindulva a munkaviszony joggyakorlatban kialakult fogalmának felidézésére is figyelmet fordít, ezzel egyfajta támpontot adva a munkához való jog tartalmára nézve. A munkához való jog, illetőleg a munkavállalás szabadságának sérelme azon tagállami szabályozás alapján került vizsgálatra, amely egy, a tagállam által közhivatalnak tartott tisztség – kikötői hatóság elnöki pozíciója – betöltését csak a saját állampolgárai számára tette lehetővé.

A Karta 21. cikk (2) bekezdése tiltja az állampolgársági alapú diszkriminációt, ami alapfeltétele a szabad munkaerőpiacnak,⁵⁵ jelen esetben pedig a Karta 15. cikkével együtt értelmezendő. Az ítélet 26–41. pontjában az EuB – az EUMSZ 45.cik-

⁵² 233/12. sz. *Simone Gardella kontra Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)* 2013. július 4-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

⁵³ Christophe VIGNEAU: „7. Freedom to Choose an Occupation and Right to Engage in Work (Article 15)” in BERCUSSON (20. lj.) 178. és 181–186.

⁵⁴ 270/13. sz. *Iraklis Haralambidis kontra Calogero Casilli* ügyben 2014. szeptember 10-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

⁵⁵ Francesca STRUMIA: „European Social Citizenship: Solidarity in the Realm of Faltering Identity” *European Journal of Social Law* 2011/2. 122–140.

ke, a *Lawrie-Blum*-,⁵⁶ a *Petersen*-,⁵⁷ a *Bizottság kontra Hollandia*-,⁵⁸ a *Betray*-⁵⁹ és a *Sotgiu*-ítélet⁶⁰ alapján – megállapítja, hogy a szóban forgó jogviszony az EU-jogi fogalmak szerint munkaviszonynak minősül, így nézetem szerint a munkához való jog irányadó. A munkaviszony fogalmának meghatározásakor az EuB tekintettel van a munkavállaló személyes és gazdasági természetű alárendeltségére egyaránt, valamint a tevékenység jellegére is.⁶¹ Ez az értelmezés véleményem szerint kiterjesztőnek számít, ugyanis a főtanácsnoki indítványban is megjelenik az a nézőpont, amely szerint ez a fogalmi koncepció még a tisztán magánjogi jogviszonyban dolgozót is munkavállalónak tekinti,⁶² ami nem feltétlenül helytálló nézőpont a munkaviszony klasszikus felfogása alapján.⁶³ Megemlítendő, hogy az EuB, többször is utal arra, hogy a fogalom tisztázása elsősorban a munkavállalói jogvédelem szempontjából kiemelkedő jelentőségű, így felsejlik a klasszikus, szociálisan motivált szabályozási koncepció, ami a gazdasági és szociális érdekek dualizmusában is tetten érhető.⁶⁴ Ugyanakkor az ítéletből kiolvasható az is, hogy a tradicionális megfontolások mellett – helyett? – a szerződési szabadság elve kell, hogy domináljon, hiszen ha egy magántársaság igazgatótanácsai tagjának jogviszonya is munkaviszonynak minősíthető, akkor a jogvédelem kiterjesztésével koncepcionálisan eltávolodunk a klasszikus munkaviszony-felfogástól.

Az EuB végső következtetésében kimondja, hogy az ilyen módon korlátozó tagállami szabályozás ellentétes az EUMSZ 45. cikkével, de áttételesen arra is következtethetünk, hogy a Karta 15. cikkével is. Következtetésként levonható, hogy a munkához való jog korlátozhatósága tekintetében az EuB kevésbé szigorú a gazdasági természetű, mint a szociális jellegű megkötésekkel szemben, ez alapján pedig az EuB a munkához való jog gazdasági oldalát helyezi előtérbe. További következménye lehet a fenti jogértelmezésnek, hogy a Karta 15. cikke a jogalkalmazás során lényegében helyettesíthető az EUMSZ 45. cikkével.

⁵⁶ 66/85. sz. *Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg* ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [EBHT 1986., 2121. o.].

⁵⁷ 544/11. sz. *Helga Petersen és Peter Petersen kontra Finanzamt Ludwigshafen* ügyben 2013. február 28-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

⁵⁸ 252/13. sz. *Európai Bizottság kontra Holland Királyság* ügyben 2014. október 22-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

⁵⁹ 344/87. sz. *I. Betray kontra Staatssecretaris van Justitie* ügyben 1989. május 31-én hozott ítélet [EBHT 1989., 1621. o.].

⁶⁰ 152/73. sz. *Giovanni Maria Sotgiu kontra Deutsche Bundespost* 1974. február 12-én hozott ítélet [EBHT 1974., 153. o.].

⁶¹ Kiss György: „Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)” *Állam- és Jogtudomány* 2014/1. 38–45. A gazdaságilag függő munkavégzés sajátosságaival kapcsolatosan lásd részletesen GYULAVÁRI Tamás: „Trap of the Past: Why Economically Dependent Work is not Regulated in the Member States of Eastern Europe” *European Labour Law Journal* 2014/3. 267–278.

⁶² 270/13. sz. ügy főtanácsnoki indítványának 33. pontja utalással a 232/09. sz. *Dita Danosa kontra LKB Lizings SIA* ügyben 2010. november 11-én hozott ítélet [EBHT 2011., 11405. o.] 45–51. pontja és végkövetkeztetései.

⁶³ Kiss (33. l.) 235–237.

⁶⁴ GYULAVÁRI: *A szürke állomány...* (26. l.) 143–145.

Ezt az elvi lehetőséget a főtanácsnoki indítvány 36. pontja is alátámasztja, ugyanis e szerint a Karta idézett rendelkezése nem hordoz tartalmi többletet az EUMSZ 45. cikkéhez képest, és csak olyan kötelezettségeket keletkeztet a tagállamokra nézve, amelyek legalább hallgatólagosan benne foglaltatnak az EUMSZ 45. cikkében. Következésképpen a munkához való jog – szembeállítva a munkavállaló vagy a munkaidő fogalmával – nem uniós jogi fogalom, annak nincs közös, uniós jogi speciális tartalma. Tartalmi szempontból tehát a munkához való jog hatóköre érdemel említést, hiszen az EuB részben tisztázza azt a kérdést, miszerint mely személyek a munkához való jog címzettjei. A munkaviszony fogalmának kiterjesztő értelmezésével világosan látszik, hogy a munkához való jog koncepcionális fókuszában a szabad munkaerő-áramlás és a munkavállalói alapjogok állnak, nem pedig a szigorúan vett munkavállalói státusz.

Továbbgondolva a fentieket, figyelemre érdemes az 546/11. számú ítélethez⁶⁵ kapcsolódó főtanácsnoki indítvány 71–78. pontja, amelyekben a Karta 21. cikkéhez kötődően, de a 15. cikk (1) bekezdését elemezve vetődik fel az, hogy a munkához való jog aránytalan korlátozásaként értelmezhető-e az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók számára nyugdíjba vonulási kötelezettséget ír elő a nyugdíjjogosultsági feltételek teljesítése esetére. Önmagában az a tény, hogy bizonyos, a munkavállaló életkorán alapuló szabályozás megnehezíti a munkavállalást, korlátozhatja a munkához való jogot még akkor is, ha az *ex lege* kötelező nyugdíjazás önmagában nem feltétlenül sért alapjogot.⁶⁶ Ennek kapcsán szükséges utalni az *Andersen-ügyre*,⁶⁷ hiszen a munkához való jog korlátozásának kulcskérdése az arányosság és a szükségesség. Azonban ezekből az ítéletekből sem kapunk választ arra a kérdésre, hogy meddig terjed a tagállamok azon kötelezettsége a Karta 15. cikke alapján, hogy a munkához való jogot garantálják, és milyen esetekben jogszerű ennek lényegében olyan nyílt korlátozása, amely életkori határhoz kötötten gyakorlatilag kizár bizonyos személyeket e jog hatóköréből. Nézetem szerint a munkához való alapvető jog funkciója ezen a ponton szembekerülhet a szociális biztonsághoz való joggal, hiszen végeredményben mindkét jog azonos célt szolgál, de úgy tűnik, hogy a tagállamoknak bizonyos esetekben prioritizálniuk kell valamelyiket a kettő közül.

A 361/12. számú ítéletben⁶⁸ az a kérdés merül fel, hogy a határozott időtartamú munkaviszonyban foglalkoztatottak munkaviszonyának munkáltató általi megszüntetése felvetheti-e a munkához való jog csorbitását. Ez a jogsérelem a munkáltató diszkriminatív felmondása esetén releváns, hiszen a jogellenes magatartás következtében a munkához való jog is sérülhet. A nagyobb részt elméleti kérdés-

⁶⁵ 546/11. sz. *Dansk Jurist- og Økonomforbund kontra Indenrigs- og Sundhedsministeriet* ügyben 2013. szeptember 26-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

⁶⁶ Lásd a 411/05. sz. *Félix Palacios de la Villa kontra Cortefiel Servicios SA* ügyben 2007. október 16-i ítélet [EBHT 2007., 8531. o.] végkövetkeztetését.

⁶⁷ 306/07. sz. *Ruben Andersen kontra Kommunernes Landsforening* ügyben 2008. december 18-án hozott ítélet [EBHT 2008., 10279. o.].

⁶⁸ 361/12. sz. *Carmela Carratù kontra Poste Italiane SpA* ügyben 2013. december 12-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

feltevés az 1999/70/EK irányelv⁶⁹ segítségével hívásával is indokolt, hiszen a munkavállaló szociális érdekeit természetesen a munkaviszony megszüntetése során is érvényre kell juttatni, így a határozott időtartamban dolgozó munkavállalók hátrányos munkafeltételei sértheti a munkához való jogot.

Összefoglalva a munkához való jog kapcsán kifejtetteket, megállapítható, hogy e jogosultságot az EuB nem ruházta fel valódi tartalommal, és bár ez kétségtelenül a tagállamok feladata a nemzeti jog szintjén, a munkavállalók alapjogainak szempontjából mégis fontos. A munkához való jog három irányban jelenik meg a feldolgozott esetjogban, ezek az irányok pedig összefüggnek egymással. Elsőként meg kell említeni a munkavállalás szabadságát, másodikként az egyes szociális jogokhoz való hozzáférés lehetőségét, harmadikként pedig a munkavégzésre irányuló jogviszonyok kategorizálhatóságát azok jogi minőségére tekintettel. Az a következtetés is levonható, hogy erre a jogosultságra az EuB túlnyomórészt gazdasági, nem pedig szociális szempontból tekint, ami alapvetően korlátozza a Karta alapján a munkavállalók ezen alapjogát. A korlátozás persze nem kizárt, de figyelemmel kell lennünk arra is, hogy e jog hatékony érvényesítése nélkül lényegében egyik munkavállalói alapjog vagy szociális jog sem juthat érvényre, így felvethető, hogy az EuB koncepciójában a munkához való jog klasszikus, munkavállalókat védő irányvonalai is visszaköszönjenek. A leírtak alapján úgy tűnik, hogy a munkához való jog viszonylag széles körű értelmezést kap az EuB esetjogában, de korlátozhatósága – még akkor is, ha ez egyúttal hatásköri problémákat is felvet⁷⁰ – gazdasági szempontból legitimált, hiszen a munkaerőpiaci vagy foglalkoztatáspolitikai tényezők ilyen szempontoknak tekintendők.

3.2. AZ IGAZSÁGOS MUNKAFELTÉTELEKHEZ VALÓ JOG

Minden munkavállalónak alapvető joga van ahhoz, hogy munkahelyén, munkavégzésével összefüggésben megfelelő és igazságos munkafeltételek között dolgozzon, ezek megteremtése természetesen a munkáltató feladata. Véleményem szerint az igazságos munkafeltételek címszó alatt értett részjogosultságok alapjaiban határozzák meg a munkaviszony munkaerőpiaci arculatát, hiszen e jogosultságok is a klasszikus értelemben vett szociális érdekek közé tartoznak, és kapcsolódnak a munkáltató speciális gondoskodási kötelezettségéhez.⁷¹ Ugyanakkor a munkáltatónak jellemzően csak a legalapvetőbb kérdésekben van ilyen jellegű jogszabályi kötelezettsége, a részletszabályokat a felek megállapodásának kell kialakítania, habár véleményem szerint többek között ez a jogcsoport képezheti a már említett „*floor of rights*” alapját. Azonban azt is látni kell, hogy ezek a jogok abból az elméleti előfeltevésből táplálkoznak, amely szerint a munkavállalót a munkaviszonyban

⁶⁹ A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.

⁷⁰ VIGNEAU (53. lj.) 173–178.

⁷¹ Kiss György: *Munkajog* (Budapest: Osiris 2005) 74–76.

mint gyengébb felet támogatni, jogilag védeni kell, és a munkaviszony strukturális lazulásával többek között ez a nézőpont is háttérbe szorulhat.⁷²

Igazságos munkafeltételek alatt a munkaidő megszervezését, a munkahelyi biztonság- és egészségvédelmet és a munkavállaló emberi méltóságának tiszteletben tartását értjük.⁷³ A Karta 31. cikkét vizsgáló bírósági ítéletekben jellemzően a munkaidő-szervezés kérdései képezik vita tárgyát annak ellenére, hogy ebben a kérdésben irányelvi szabályok irányadók.⁷⁴ Így mondhatjuk, hogy tipikus szociálpolitikai problémát vet fel a 219/14. számú ítélet,⁷⁵ amely alapján a részmunka-időben foglalkoztatott munkavállalók éves rendes szabadsághoz való joga⁷⁶ sérült. Az EuB ebben az esetben a 31. cikk tartalmát illetően az éves szabadsághoz való jog rendeltetéséből indult ki, rögzítve, hogy a szabadság funkciója a munkavállaló munkaszerződés szerinti feladatvégzésének kipihenése.⁷⁷ Az EuB határozott a tekintetben, hogy az irányelvben kifejtett jogvédelemmel együtt a Kartának szerepe van abban, hogy a munkavállalók pihenéshez való alapvető jogát tiszteletben tartsák a tagállami munkaerőpiacokon is. Az igazságos munkafeltételek körében tehát mindenképpen számolnunk kell a munkavállaló pihenéshez való jogával, ami tágabb kontextusban a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem egyik garanciája. Tisztázásra szorulna azonban az esetjogban, hogy az egyes pihenőidők, munkavégzéssel nem töltött időtartamok közül melyek alapjogi jellegűek.

A 117/14. számú ítéletben⁷⁸ a határozott időtartamra létesített munkaviszony kapcsán merült fel a Karta 31. cikkének értelmezése, kötődve a Karta 30. cikkéhez is, ugyanis az indokolás nélküli felmondással szembeni alapvető jogvédelem megsértését is felveti, a konkrét tagállami jogvita pedig a határozott időtartamú munkajogviszonyok megszűnésének problematikája körül forgott. A szabályozás lényege a határozott időtartamú munkaviszonyok rugalmasabb, munkáltatói oldalról kiinduló egyszerűbb megszüntetése, illetőleg határozatlanná nem válása volt. Az ítélet 23. pontjában megemlítésre kerül az ILO 158. számú egyezménye, amely a munkavállalók munkáltatói felmondással szembeni jogvédelméről szól, mint ahogyan az ESzocK is, tekintettel arra, hogy mindkét nemzetközi jogi dokumentum egyér-

⁷² Lásd az aktuális munkajogi tendenciákat RAB Henriett: „A szociális jogok alkotmányos védelmének szerepe a megváltozott munkaerőpiac keretei között” in HOMOKI-NAGY Mária – HAJDÚ József (szerk.): *Ünnepi kötet Dr. Czúcz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára* (Szeged: SZTE ÁJK 2016) 527–533.

⁷³ Utóbbi kapcsán külön elemzést igényelne a személyiségi jogok védelme, ill. az azok korlátozása generálta jogsértési kockázatok. Lásd részletesen Edit KAJTÁR: *Dignity at Work: Employees' Personality Rights in the 21st Century* (Pécs: Utilitates 2016).

⁷⁴ Nevezetesen *Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól*.

⁷⁵ 219/14. sz. *Kathleen Greenfield kontra The Care Bureau Ltd* ügyben 2015. november 11-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2015.].

⁷⁶ *Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól*, 7. cikk.

⁷⁷ 219/14. sz. ügyben hozott ítélet 29. pontja utalással a 214/10. sz. *KHS AG kontra Winfried Schulte* ügyben 2011. november 22-én hozott ítéletre [EBHT 2011., 11757. o.].

⁷⁸ 117/14. sz. *Grima Janet Nisttahuz Poclava kontra Jose María Ariza Toledano* ügyben 2015. február 5-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2015.].

telmően a munkavállalói jogvédelem fundamentumát képezi. A felvetett kérdések összetettségét mutatja, hogy a 25. pontból az is kiderül, hogy a Karta 31. cikkével való összeegyeztethetőség kapcsán a próbaidő jogintézménye, illetve az a szabályozás, amely egyéves próbaidőt ír elő, és egyúttal kizárja e munkaszerződések jelen rendelkezésének kollektív szerződéses rendezésének lehetőségét, ellentétes az uniós joggal. Eme aspektusok véleményem szerint a munkához való jog körében is felvethetők, hiszen a munkafeltételek megfelelő biztosítása nélkül mind a munkavállaló munkaviszonyba lépése, mind pedig teljesítése aránytalanul nagy nehézségekbe ütközhet.

Az EuB a 31. cikk kapcsán az ítélet 27–29. pontjában a Karta 51. cikk (1) bekezdése és az *Åkerberg Fransson*-ítélet⁷⁹ nyomán kimondja, hogy a Kartában biztosított alapjogok kizárólag az unós jog által szabályozott kérdésekben alkalmazhatók. Ugyanakkor arra tekintettel, hogy a határozott időtartamú munkaviszonyra vonatkozó irányelvi szabályok minden tagállamban alkalmazandók, így e tekintetben nem lehetne akadály a Karta alkalmazása előtt.⁸⁰ A próbaidő nem szerepel az irányelvben, így annak tekintetében az EuB nem lát okot további értelmezésre még az EUMSZ 148. és 151. cikkének alapján sem.⁸¹ Ilyen módon sem a Karta 30., sem pedig 31. cikke nem nyújt védelmet a munkavállalóknak, mivel bár a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni jogvédelem részét képezi az EUMSZ 151. cikke alapján, az EuB úgy véli, hogy az adott kérdés nem tartozik az uniós jog hatálya alá, mivel az adott rendelkezést nem e cikk alapján alkották meg. Sőt, az ítélet 42. pontja szerint a tagállam a vitatott szabályozással nem uniós jogot hajtott végre, így a Karta nem nyújthat jogvédelmet a munkavállalóknak.⁸²

A 31. cikk munka- és pihenőidőt érintő aspektusa kapcsán érdemel említést a 266/14.⁸³ és a 429/09. számú ítélet,⁸⁴ hiszen az EuB hangsúlyozza, hogy a munkavállalóknak alapvető érdeke fűződik az igazságos munkafeltételekhez, ezek között pedig fontos szerepe van a munkaidő szabályozásának. Ilyen módon ezekre a jogokra egyfajta minimumelvárásként tekint az EuB, és a 31. cikk keretei között

⁷⁹ 617/10. sz. *Åklagaren kontra Hans Åkerberg Fransson* ügyben 2013. február 26-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

⁸⁰ Az EuB e körben idézi a 307/05. sz. *Yolanda Del Cerro Alonso kontra Osakidetza-Servicio Vasco de Salud* ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítéletet [EBHT 2007., 7109. o.], a 177/10. sz. *Francisco Javier Rosado Santana kontra Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía* ügyben 2011. szeptember 8-án hozott ítéletet [EBHT 2011., 7907. o.] és a 302/11. sz. *Rosanna Valenza és társai kontra Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* ügyben 2012. október 18-án hozott ítéletet [elektronikus EBHT 2012.], felidézve az irányelv generális alkalmazási körét a határozott időtartamra foglalkoztatott munkavállalók tekintetében.

⁸¹ 117/14. sz. ügyben hozott ítélet 40. pontja.

⁸² Figyelembe véve, hogy az uniós jogban törekvés és lehetőség szintjén is utópisztikusnak hat közös felmondási szabályokról, elvekről beszélni. Lásd Guus Heerma VAN VOSS – Beryl TER HAAR: „Common Ground in European Dismissal Law” *European Labour Law Journal* 2012/3. 215–229.

⁸³ 266/14. sz. *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) kontra Tyco Integrated Security SL és Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* ügyben 2015. szeptember 15-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2015.].

⁸⁴ 429/09. sz. *Günter Fuß kontra Stadt Halle* ügyben 2010. november 25-én hozott ítélet [EBHT 2010., 12167. o.].

ezek gyakorlatilag minden helyzetben érvényesítendők a tagállamok jogában.⁸⁵ Persze, ebben az értelemben sem megy sokkal tovább az EuB, mint az irányelvi szabályok elméleti jellegű megerősítésére történő hivatkozás.⁸⁶

A 316/13. számú ügyben⁸⁷ hozott ítélet a Karta 31. cikkének vonatkozásában elemzi a munkaviszony fogalmát és a munkavállalói státusz jogi tartalmát. Kérdéses volt egyik oldalról az, hogy az éves fizetett szabadság a 2003/88/EK irányelv szerint mely „munkavállalókat” illet meg, másik oldalról pedig a Karta 31. cikk (2) bekezdésére való közvetlen hivatkozás is felmerült problémaként magán-személyek közötti jogvita esetén. Az ítélet alapján az uniós jogi munkavállaló-fogalom lényegében a Karta ezen bekezdéséből is levezethető, hiszen az ítélet 26. pontja értelmében a korábbi ítélkezési gyakorlatban kimunkált követelményrendszert is figyelembe véve kiterjesztően kell értelmezni azt, illetve a 2003/88/EK irányelv is valamennyi munkavállaló vonatkozásában irányadó. A munkavállaló fogalma kapcsán irányadóak a korábban leírtak, mint ahogyan az EuB ebben a körben utal a *Neidel*-⁸⁸ és az *AMS*-ítéletekre⁸⁹ is. A 31. pontban az EuB – felidézve a *Kiiski*-ítéletet⁹⁰ – hangsúlyozza, hogy a tagállami fogalomnak nincs hatása az uniós fogalomértelmezésre. Ezáltal – álláspontom szerint – megerősíti azt, hogy saját, uniós jogi munkaviszony-fogalomban és munkavállalói jogvédelem-koncepcióban gondolkodik.⁹¹ Utalással a 2003/88/EK irányelv 7. cikkére, a szóban forgó személy munkavállalói státuszáról a Karta 31. cikkének (2) bekezdését segítségül hívva határoz az ítélet 43. pontjában az EuB, ezzel véleményem szerint mintegy kiemelve a munkavállalói alapjogok jelentőségét. Ez alatt azt értem, hogy az irányelvi szabályozás hivatkozása önmagában elegendő lenne ebben az esetben, de a munkaidő szabályozásának alapjogi oldala rámutat arra, hogy a munkavállalók különösen fontos szociális érdeke fűződik e garanciákhoz. Márpedig ha a Karta ezen koncepcióját bevonja az EuB a munkaviszony-fogalom körébe, akkor nézetem szerint a Kartát annak 51. és 52. cikkére hivatkozva félretenni hasonló esetekben olyan meg-

⁸⁵ Hozzátéve, hogy a C-266/14. sz. ítélet szerinti munkaidő-fogalom értelmezése lényegében csak a változó munkahelyen munkát végzők számára bír valódi jelentőséggel. Lásd részletesen Sarah De Groof: „Travelling Time is Working Time According to the CJEU...At Least for Mobile Workers” *European Labour Law Journal* 2015/4. 386–391.

⁸⁶ Hasonló következtetésre jut az EuB a következő két döntésben: 229/11. sz. *Alexander Heimann és Konstantin Toltschin kontra Kaiser GmbH* ügyben 2012. november 8-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2012] és a 214/10. sz. *KHS AG kontra Winfried Schulte* ügyben 2011. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2011., 11757. o.].

⁸⁷ 316/13. sz. *Gérard Fenoll kontra Centre d'aide par le travail „La Jouvene” és Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon* ügyben 2015. március 26-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2015.].

⁸⁸ 337/10. sz. *Georg Neidel kontra Stadt Frankfurt am Main* ügyben 2012. május 3-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2012.].

⁸⁹ 428/09. sz. *Union Syndicale Solidaires Isère kontra Premier ministre és társai* ügyben 2010. október 14-én hozott ítélet [EBHT 2010., 9961. o.].

⁹⁰ 116/06. sz. *Sari Kiiski kontra Tampereen kaupunki* ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet [EBHT 2007. 7643. o.].

⁹¹ Ezt az is alátámasztja, hogy annak, hogy az adott jogviszonyban a díjazás nem éri el a tagállami minimálbér összegét, nincs jelentősége. Lásd 344/87. sz. *I. Betray kontra Staatssecretaris van Justitie* ügyben 1989. május 31-én hozott ítélet [EBHT 1989., 1621. o.] végkövetkeztetése.

oldás, ami a szabad munkavállalást korlátozza a szociális jogok érvényesülésének indokolatlanul nagy akadályok elé állításával. A főtanácsnoki indítvány 51. pontja – egyelőre csak elméleti sikon, de – elfogadja a Karta horizontális közvetlen hatályát arra tekintettel, hogy az éves szabadsághoz való munkavállalói jogosultság elsődleges forrása éppen a Karta idézett rendelkezése, de az 52. pontban a korábbi joggyakorlat alapján felmerülő aggályának is hangot ad.⁹² Az 53. pontban pedig azt a látszólag teoretikus problémát is felveti, miszerint ha elfogadnánk a Karta horizontális közvetlen hatályát, úgy el kellene ismernünk, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikke nem biztosít megfelelő jogvédelmet az adott kérdésben. Így feltehető a következő kérdés: ha a munkavállalói alapjogok elsődleges forrása maga a Karta, akkor annak alkalmazhatósága miatt ütközik az eddigiekben taglalt komoly akadályokba? A kérdésre a válasz a már többször említett jogtechnikai megoldásból táplálkozik, azonban felvethető, hogy olyan alapvető munkavállalói érdekek, mint a pihenőidő védelme nem indukálnak-e konkrétabb, határozottabb jogvédelmi mechanizmusokat. Jól látható az is, hogy a munkavállaló, illetve a munkaviszony fogalmának kiterjesztő értelmezése megteremti annak lehetőségét, hogy a munkaerőpiacon valóban széles körben nyújtsanak védelmet a munkavállalóknak az igazságos munkafeltételek.

A leírtak alapján nem könnyű megfogalmazni, hogy az EuB mit ért a Karta 31. cikke szerinti alapvető munkafeltételek alatt, hiszen az elemzett ítéletek alapján a vizsgált kérdések vagy kívül esnek az uniós jogon, vagy pedig az irányelvi szabályozás miatt a Karta 31. cikkének nincs valódi jelentősége. Mindenesetre úgy tűnik, hogy a munkaidő és pihenőidő egyes kérdései és ehhez kapcsolódóan a munkahelyi egészségvédelem, a próbaidő kikötésének lehetősége, a határozott időtartamban foglalkoztatott munkavállalók munkajogi helyzete, illetve a felmondás indokolása is ebbe a csoportba tartozhat. Megjegyzem, hogy utóbbi esetében – és talán a próbaidő kapcsán is – a Karta 30. cikke az elsődlegesen alkalmazandó norma, azonban azzal egyet kell értenünk, hogy a munkaviszony megszüntetésének körülményei munkafeltételekként jelennek meg a gyakorlatban. Hiszen a munkaviszony létesítésének és megszüntetésének körülményei a felek konszenzusán alapulnak nagyrészt, így az igazságos munkafeltételekhez való jog e tekintetben (is) a munkaviszony alanyainak kontraktuális mozgástere korlátozásaként definiálható. A Karta 30. cikkének tartalmi koncepciójára nézve tehát nem fogalmaz meg konkrétumokat az EuB, és az is kiténik az esetjogból, hogy az irányelvi szabályokhoz képest a Karta alapjogi szabályozása nem garantál valódi, magas szintű szociális védelmet a munkavállalóknak.

⁹² 282/10. sz. *Maribel Dominguez kontra Centre informatique du Centre Ouest Atlantique és Préfet de la région Centre* ügyben 2012. január 24-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2012.] 22. és azt követő pontjai.

3.3. AZ EGYENLŐ FELTÉTELEK MELLETTI FOGLALKOZTATÁSHOZ VALÓ JOG

Az egyenlő bánásmód elve az EU-jog általános elvei közé tartozik,⁹³ amely elv – fontosságára is tekintettel – több aspektusból is szabályozásra került az elsődleges és a másodlagos jog szintjén.⁹⁴ A Karta több védett tulajdonságra tekintettel rendelkezik erről az elvről.⁹⁵ Az egyenlő megítélés követelménye alapvető szociális jogként kihat a munkaviszony statikájára és dinamikájára is, hiszen egyfajta korlátozásként jelentkezhet a gazdasági érdekek, a szerződési szabadság tekintetében.

A nemi alapú foglalkozási diszkrimináció felszámolását célzó, egyben a családi és munkahelyi feladatok összehangolásának szándékával megfogalmazott⁹⁶ 23. cikk kapcsán az merült fel kérdésként, hogy sérti-e a munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogát az a tagállami szabályozás, amely kizárja a pótlékfizetést a szülési szabadság időszakára. Ebben a tekintetben tehát a munka díjazása mint a felek szerződési akaratának egyik alapvető területe⁹⁷ is kapcsolatba kerül az egyenlő bánásmód elvével.

Az a pótlék, amelyet a munkáltató a munkahelyi teherviselés ellentételezéseként fizet, díjazásnak minősül az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése értelmében, ez pedig alátámasztható a *Boyle és társai*⁹⁸ és a *Gillespie és társai* ítéletekkel.⁹⁹ Az EuB az ítélet 40–41. pontjában rámutat arra, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elv nem foglalja magában a szülési szabadság alatti munkadíjazás-csökkentés tilalmát addig a pontig, amíg az nem veszélyezteti a szülési szabadság funkcióját. Ilyen módon a tagállami jog lényegében különböző helyzetekre alkalmaz eltérő szabályokat, hiszen a kérdéses időszakban a panaszos munkavállaló nem végez munkát, és a pótlékfizetés jellemzően munkavégzéshez, sőt, többletmunkavégzéshez kapcsolódik.¹⁰⁰ Az EuB egyfajta elméleti háttérként tekint a Karta idézett szabályára, hiszen irányelvi szinten rendezettnek tekinthető ez a kérdés, de még alapszerződési szinten is találunk megfelelő uniós szabályozást. Indirekt módon mégis levonható az a következtetés, hogy alapjogi ereje van a felek szerződési akaratát részben korlátozó egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek, az egyúttal a munkavállalók védendő szociális érdekei közé tartozik. Más kérdés, hogy az egyenlő bánásmód elve számos

⁹³ Christa TOBLER: *A Case Study into the Development of the Concept of Indirect Discrimination Under EC Law* (Antwerpen – Oxford: Intersentia 2005) 32–35.

⁹⁴ Vagyis alapszerződési, alapjogi és irányelvi szinten egyaránt.

⁹⁵ A 21. cikk általánosságban, több védett tulajdonságra tekintettel, a 23. cikk a nők és férfiak vonatkozásában, a 24. cikk a fiatalokéakra, a 25. cikk az időskorúakra, míg a 26. cikk a fogyatékkal élő személyekre nézve garantálja az egyenlőséget.

⁹⁶ Yota KRAVARITOU: „9. Equality between Men and Women (Article 23)” in BERCUSSON (20. lj.) 221–223.

⁹⁷ Kiss (33. lj.) 259–260.

⁹⁸ 411/96. sz. *Margaret Boyle és társai kontra Equal Opportunities Commission* ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., 6401. o.].

⁹⁹ 342/93. sz. *Joan Gillespie és társai kontra Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board és Southern Health and Social Services Board* ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., 475. o.].

¹⁰⁰ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog* (Budapest: Wolters Kluwer 2014) 260–262.

más módon is megsérthető, például jogellenes munkaviszony-megszüntetéssel, így – bár az elv általános volta garanciát kellene, hogy nyújtson, de – eme alapjog terjedelme kérdéses marad.

A Karta 33. cikkének értelmezése körében figyelemre méltó a 222/14. számú ítélet,¹⁰¹ amelyben a szülői szabadság jogintézményének funkciója és alkalmazása kapcsán hasonló következtetésre jut az EuB, kimondva, hogy a szülői szabadság a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem azon eszköze, amely segítséget nyújt a szakmai és magánéleti érdekek összehangolásában, így azt az EU joga védeni rendeli. A 33. cikk (2) bekezdésével kapcsolatosan az ítélet 39. pontjából az is kiderül, hogy a szülői szabadság a Karta szolidaritási fejezetének részeként az alapvető szociális jogok közé sorolandó, ennek véleményem szerint nagy jelentősége van, hiszen az csak egy jogosultság az egyenlő bánásmód általános szabályozásának köréből, de az látszik, hogy az EuB nem idegenkedik a Kartában foglalt jogok fogalmi konkretizálásától sem, legalábbis ebben az esetben.

Utalással a korábbi ítélkezési gyakorlatra,¹⁰² az EuB az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát az uniós jog általános elvének tekinti a 416/13. számú ügyben,¹⁰³ és értelmezésében a 2000/78/EK irányelv és a Karta 21. cikke szorosan együtt jelenik meg.¹⁰⁴ A Karta ebben a tekintetben olyan hivatkozási alapként tűnik fel, ami megerősíti az irányelvben foglaltakat, illetőleg az általános elvi szinten rögzített életkori alapú diszkriminációval szembeni védelmet. Az ítéletből kiolvasható, hogy a Karta által biztosított alapjogvédelem általános formában értendő, hiszen az abban foglaltakat – nem minden cikket persze – irányelvek részletezik. E vonatkozásban szolgálhat eligazodási pontként a főtanácsnoki indítvány 2. pontja, amely értelmében az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogi elvét a *Mangold*-ítélet¹⁰⁵ alakította ki, de azt a Karta „kódifikálta”. Ezzel az indítvány az elv jelentőségére hívja fel a figyelmet, azonban véleményem szerint az alapjogvédelmi koncepció hatékonyságának előmozdítása érdekében célszerű lenne részletezni azt is, hogy ennek a kodifikációnak mi a jelentősége, mivel ennek hiányában a *Mangold*-ítélet által kialakított elvrendszer kissé üresnek, esetlegesnek hat. Ezt az bizonyítja, hogy az EuB is hangsúlyozza e jogvédelem alapjogi jellegét, de az ítéletekből nem derül ki, hogy ennek mi a valódi jelentősége.

Az 546/11. számú ítélet¹⁰⁶ 40. pontjában az EuB hangsúlyozza, hogy az alapszerződésekkel azonos jogi kötőerővel bírnak a Karta rendelkezései 2009. december 1-je

¹⁰¹ 222/14. sz. *Konstantinos Maïstrellis kontra Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton* ügyben 2015. július 16-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2015.].

¹⁰² 555/07. sz. *Seda Kiciükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG* ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [EBHT 00365 2010.] és 447/09. sz. *Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG* ügyben 2011. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2011., 8003. o.].

¹⁰³ 416/13. sz. *Mario Vital Pérez kontra Ayuntamiento de Oviedo* ügyben 2014. november 13-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

¹⁰⁴ 416/13. sz. ügyben hozott ítélet 23–25. pontja.

¹⁰⁵ 144/04. sz. *Werner Mangold kontra Rüdiger Helm* ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., 9981. o.].

¹⁰⁶ 546/11. sz. *Dansk Jurist- og Økonomforbund kontra Indenrigs- og Sundhedsministeriet* ügyben 2013. szeptember 26-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

óta.¹⁰⁷ Továbbá az életkori alapú diszkrimináció tilalma az uniós jog általános elve, amit a 2000/78/EK irányelv konkretizál, de a diszkriminációval szembeni védelmet segíti elő a Karta is erre tekintettel. Ez alapján tehát a hátrányos megkülönböztetéssel szemben olyan természetű jogi védelmet biztosít a Karta a munkavállalók számára, mint amely más jogok tekintetében is az alapszerződésekben megjelenik.¹⁰⁸ Fontos megjegyezni, hogy a főtanácsnoki indítvány 70. pontjában megemlíti, hogy kerül a munkavállalók azon alapvető érdeke, amely szerint nyugdíjjogosulttá válásukkor meg kell adni nekik a lehetőséget arra, hogy válasszanak a további munkavégzés és az aktív munkavállalói léttől való visszavonulás között. Ilyen módon azt látjuk, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmának ezen aspektusa gyakorlatilag tartózkodik a felek jogviszonyába való beavatkozástól egészen addig, amíg a munkáltató és a munkavállaló között e tekintetben konszenzus van. Következésképpen ezt az alapvető munkavállalói érdeket le lehet vezetni a Karta 21. cikkéből, habár az ítélet erre az aspektusra nem fordít nagy figyelmet,¹⁰⁹ mégis úgy vélem, hogy az EuB ebben az esetben kiterjesztően értelmezi az egyenlő foglalkoztatás elvét, ezzel pedig egyet kell értenünk az elv generális jellege miatt.

A 333/13. számú ítélet¹¹⁰ 85. pontjában az EuB-hoz intézett kérdések körében az EuB úgy fogalmaz, hogy a Karta ró-e kötelezettséget a tagállamokra a vitatott kérdésben;¹¹¹ vagyis az EuB vizsgálja, hogy a Karta akár önállóan keletkeztet-e kötelezettséget a tagállamokra nézve a munkavállalói alapjogokat illetően. A Karta 51. cikk (1) bekezdése értelmében a Karta ilyen módon nem nyújt különös védelmet a szociális alapjogok tekintetében. Ezt a nézőpontot a főtanácsnoki indítvány 141–144. pontja is megerősíti, hovatovább a Karta 20. cikkének sem tulajdonít valódi jelentőséget az indítvány, hiszen annak 149. pontja szerint az egyenlő bánásmód elvét más jogi aktusok is garantálják az EU jogában, így valójában ebben az esetben sincs jelentősége annak, hogy olyan alapjog sérelme merült fel, amelyet a Karta önállóan szabályoz. Vagyis az egyenlő bánásmód elve mint a Kartában szabályozott szociális alapjog akár az irányelveken túlmutató tartalma tisztázatlan marad, hiszen a konkrét jogsérelem kapcsán nem foglal állást az EuB.

A Karta 20. cikke kapcsán merült fel jogi probléma a 198/13. számú ügyben,¹¹² azonban az elemzés kiterjed az esetben a munkaviszony jogellenes megszünteté-

¹⁰⁷ A hasonló tárgykörben publikált 555/07. sz. ügyben hozott ítélet 22. pontja ugyanezt mondja ki a Karta 21. cikkével összefüggésben.

¹⁰⁸ A főtanácsnoki indítvány 37. pontja ezt megerősíti, utalással az EUSZ 6. cikk (1) bek.-ére.

¹⁰⁹ Hasonló a végkövetkeztetése a 258/15. sz. *Gorka Salaberria Sorondo kontra Academia Vasca de Policía y Emergencias* ügyben 2016. november 15-én hozott ítéletnek is [elektronikus EBHT 2016.], hiszen az életkori alapú diszkrimináció tilalma mint az uniós jog általános elve jelenik meg a döntésben, és igazolt eltérő bánásmódnak ítélte meg az EuB azt a tagállami – tartományi – szabályozást, amely szerint tényleges szolgálatot – pl. bűnelkövetők elfogása – ellátó rendőrök tekintetében szigorú korhatárt, jelen esetben 35 évet ír elő.

¹¹⁰ 333/13. sz. *Elisabeta Dano és Florin Dano kontra Jobcenter Leipzig* ügyben 2014. november 11-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

¹¹¹ A kérdés a nem járulékalapú pénzbeli ellátásokkal volt kapcsolatos a szociális biztonság körében.

¹¹² 198/13. sz. *Víctor Manuel Julian Hernández és társai kontra Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) és társai* ügyben 2014. július 14-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

sére, illetve az ezzel kapcsolatos munkavállalói kártérítési igényre is. Azon munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés generálta a jogi problémát, akikkel szemben a munkáltató felmondást közölt fizetéseképtelensége esetén, de azt semmisnek minősíti a bíróság. Az eltérő bánásmód lényegében a jogellenes és semmis felmondással elbocsátott munkavállalók jogi státusza között jelentkezett, ugyanis a tagállami szabályozás utóbbi esetben nem teszi lehetővé az állam részéről kártérítés fizetését a munkavállalók irányába. Az EuB ismételten hangsúlyozza, hogy a Karta 51. cikk (1) bekezdése alapján csak a 20. cikkre tekintettel lehet értelmezni és alkalmazni az ügyben irányadó 2008/94/EK irányelvet.¹¹³ A *Defrenne*-,¹¹⁴ a *Kremzow*-,¹¹⁵ a *Mangold*-¹¹⁶ és a *Siragusa*-ítéletre¹¹⁷ utalva emlékeztetni kell arra, hogy az 51. cikk szerinti végrehajtás nem jelenti azt, hogy a Kartában biztosított alapjogok akkor is alkalmazandók közvetlenül, ha az adott területen nincs megfelelő uniós előírás, sőt, a *Maurin*-ítélet¹¹⁸ ezt explicite kizárja. Az ítélet 36. pontja szerint az alapjogok alkalmazása nem vonható abba a körbe, amely ugyan az adott elsődleges jogi rendelkezés – azaz például a Karta 20. cikkének – hatálya alá tartozik, de intézkedést nem fogadott el az adott területen az EU jogalkotója. Így a Karta nem válik önállóan alkalmazhatóvá azáltal, hogy az adott kérdés az uniós jog hatálya alá tartozik. A Kartában foglalt alapjogok jelentőségére rámutat ugyan az EuB az ítélet 47. pontjában, hiszen kiemeli, hogy azok éppen azt a célt szolgálják, hogy az adott szabályozási területen az eltérő tagállami megközelítések ne bontsák meg az uniós jog egységét,¹¹⁹ azonban a konkrét esetben nem uniós jogot hajtott végre az adott tagállami szabályozás, így arra nem alkalmazható a Karta 20. cikke.¹²⁰

Részösszegzésként megállapítható, hogy az EuB a vizsgált alapjogok közül talán az egyenlő bánásmód elve kapcsán helyezkedik a leginkább a munkavállalói érde-

¹¹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve (2008. október 22.) a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről.

¹¹⁴ 149/77. sz. *Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* ügyben 1978. június 15-én hozott ítélet [EBHT 1978., 1365. o.].

¹¹⁵ 299/95. sz. *Friedrich Kremzow kontra Republik Österreich* ügyben 1999. május 27-én hozott ítélet [EBHT 1997., 2629. o.].

¹¹⁶ 144/04. sz. *Werner Mangold kontra Rüdiger Helm* ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., 9981. o.].

¹¹⁷ 206/13. sz. *Cruciano Siragusa kontra Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo* ügyben 2014. március 6-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

¹¹⁸ 144/95. sz. *Jean-Louis Maurin elleni büntetőeljárás* ügyben 1996. június 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., 2909. o.].

¹¹⁹ Lásd a következő döntéseket: 11/70. sz. *Internationale Handelsgesellschaft MbH kontra Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* ügyben 1970. december 11-én hozott ítélet [EBHT 1970., 1125. o.] és 399/11. sz. *Stefano Melloni kontra Ministero Fiscal* ügyben 2013. február 26-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

¹²⁰ Lásd még érdemi értelmezés nélkül, de fontos forrásként kiemelve a 20. (és 21.) cikk kapcsán: 45/12. sz. *Office National d'Allocations Familiales pour Travailleurs Salariés (ONAFTS) kontra Radia Hadj Ahmed* ügyben 2013. június 13-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.], 476/11. sz. *HK Danmark kontra Experian A/S* ügyben 2013. szeptember 23-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.], 297/10. sz. *Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai* ügyben 2011. szeptember 8-án hozott ítélet [EBHT 2011., 7965. o.].

keket védő platformra, ami alapvetően nem meglepő az elv emberi jogi, általános jellegére tekintettel. Azonban meg kell jegyezni, hogy az egyenlő foglalkoztatás egyes szegmenseire nézve – munkaviszony létrehozása, egyenlő díjazás, munkafeltételek, munkaviszony-megszüntetés – még a Karta alapján sem fogalmaz meg konkrét elvárásokat az EuB, ami például az egyenlő munkáért egyenlő bér elv esetében kevésbé problematikus, de például a kényszernyugdíjazás kérdésében már vitatható. Az EuB vonatkozó ítéleteiből az is kiolvasható, hogy a diszkriminációs ügyek gyakorlatilag az irányelvi szabályok alapján bírálhatók el, vagyis közvetlen kapcsolat a Karta egyenlőséget garantáló alapjogai és a konkrét, irányelvi, főként munkajogi tartalmú normák között nem mutatható ki. Másként fogalmazva a diszkriminációval szembeni jogvédelem szintjét nem emeli meg a Karta, mint ahogyan további jogi konstrukciókat sem kínál a munkavállalók ilyen irányú védelméhez a rendelkezésre álló esetjog alapján.

3.4. A MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖSSÉGÉT MEGILLETŐ KOLLEKTÍV JOGOK

Szót érdemelnek a néhány ítéletben megjelenő kollektív jogosultságok is, hiszen ezek funkciójuknál fogva nagyban hozzájárulnak a munkavállalói jogvédelem arculatának alakításához. A szociális párbeszéd és konzultáció jelentőségét az EUMSZ is kiemeli,¹²¹ és a Karta szolidaritási fejezetében is kiemelt helyen szerepelnek e jogok.

Gyakorlati megjelenésük és alkalmazásuk már nehezebb kérdés, hiszen a kollektív jogoknak érvényt szerezni gyakran a tagállamokon belül is nehéz. A 176/12. számú döntésben¹²² a Karta 27. cikke – a munkavállalók joga a vállalkozáson belül az információhoz és konzultációhoz – kerül elemzésre, ez a jogosultság pedig a munkavállalók munkáltatóval szembeni jogi státuszát tekintve az egyik legalapvetőbb garanciális normának mondható.¹²³ Az esetben irányadó 2002/14/EK irányelvre¹²⁴ tekintettel a Karta 27. cikkét is alkalmazhatónak ítélte az EuB, megállapítva, hogy magánszemélyek közötti jogvitában nem lehet rá hivatkozni, mivel a Karta 27. cikke nem biztosít több jogot annál, mint ami az idézett irányelvből is levezethető.¹²⁵ Következésképpen a cikk érdemi elemzése elmarad, de arra mindenképpen fel kell hívni a figyelmet, hogy az uniós jog egyik fontos elveként rögzíti az EuB a munkavállalókat megillető konzultációs jogot.¹²⁶

¹²¹ A szociális párbeszéd EU szociálpolitikájában betöltött szerepével kapcsolatosan lásd Claudia SCHUBERT: „Collective Autonomy as Part of the European Economic System” *European Labour Law Journal* 2013/3. 146–153.

¹²² 176/12. sz. Association de Médiation Sociale kontra Union Locale des Syndicats CGT és társai ügyben 2014. január 15-én hozott ítélet [elektronikus EBHT 2014.].

¹²³ Kiss (71. lj.) 313–314. és 474.

¹²⁴ *Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.*

¹²⁵ 176/12. sz. ügyben hozott ítélet 47–51. pontja és végkövetkeztetése.

¹²⁶ PAPA kiemeli, hogy a Kartában rögzített kollektív jogoknak sem kellene a jogalkalmazás során alapelvek szintjén megmaradniuk, tekintettel azok rendeltetésére. Lásd részletesen Veronica PAPA: „The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication? The Court, the Charter and the Asymmetric

A Karta 28. cikke garantálja a munkavállalók számára a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot, amiből akár a kollektív szerződés megkötésének alapvető joga, akár a munkáltatóra történő nyomásgyakorlás joga is levezethető. Ennek jelentősége elsősorban az, hogy a munkafeltételeket sok esetben a felek tárgyalása hatékonyabban biztosíthatja, mint a törvényi szabályozás. A Karta tehát számol ezzel az alapvető munkavállalói érdekekkel, amely említésre kerül a 149/10.¹²⁷ számú ítélet 22. pontjában, utalással az EUMSZ 155. cikkében foglaltakra. E jog tartalma kapcsán levonható az a következtetés, hogy a szociális partnereknek szociálpolitikai kérdésekben alapvető joguk van a feltételek konszenzussal történő kialakításához; erre a szerződési szabadság elve alapján is joguk van,¹²⁸ ugyanakkor a Karta e felhatalmazása alapján sem terjeszkedhetnek túl az EUMSZ 155. cikkében foglaltakon. A kollektív fellépés és tárgyalás joga kapcsán tartalmilag célszerű lenne tisztázni az esetjogban azt, hogy e jogok pontosan mit jelentenek az EuB értelmezésében, ugyanis például a kollektív fellépés joga szűkebb körben jelent meg korábbi döntésekben,¹²⁹ mint tipikusan a tagállami jogokban. Kérdés persze, hogy alapjogi szinten a kollektív tárgyalások kikényszerítésének, vagy éppen a munkáltatóra történő nyomásgyakorlás joga bírhat-e egységes jelentéstartalommal az EU szociálpolitikájában,¹³⁰ de nézetem szerint a Kartában rögzített alapjogi jelleg legalább az értelmezési keret pontosabb rögzítését indokolná.

A munkavállalókat megillető kollektív jogok tartalma kapcsán szükséges megemlíteni a 426/11. számú ítéletet,¹³¹ amelyben a vállalkozás szabadságához való alapjog kollíziója figyelhető meg a munkavállalókat megillető kollektív munkajogi alapjogokkal. A konkrét ügyben a munkavállalók a kollektív fellépéshez való jogukkal visszaélészerűen éltek, hiszen a munkáltató személyében bekövetkező változás nyomán olyan módon tárgyaltak meg kollektív szerződéses feltételeket, hogy abban az átvevő munkáltató nem vehetett részt. Az EuB arra a következtetésre jut, hogy a Kartában is szabályozott vállalkozás szabadságának alapjoga nem korlátozható a munkavállalók szociális alapjogaira tekintettel, mivel így az alapvető szabadságok szenvednének sérelmet. A korábban már említett kettősség tehát így is kézzelfogható, hiszen a gazdasági, piaci érdekek sok esetben magasabb rendűek az EuB előtt, mint a szociális alapjogok.¹³²

Interpretation of Fundamental Rights in the AMS Case and Beyond” *European Labour Law Journal* 2015/3. 190–199.

¹²⁷ 149/10. sz. *Zoi Chatzi kontra Ypourgos Oikonomikon* ügyben 2010. szeptember 16-án hozott ítélet [EBHT 2010., 8489. o.].

¹²⁸ Karta 28. cikk.

¹²⁹ Lásd részletesen Kiss (33. lj.) 446–453.

¹³⁰ Kiss nézőpontja szerint a kollektív jogok egyetemes és originális jellege ellenére az uniós jogi szabadságokkal való ütközése nehezen feloldható utóbbiak derivatív karaktere miatt, ez pedig megnehezíti az egységes értelmezés megszilárdulását. Lásd Kiss (33. lj.) 453.

¹³¹ 426/11. sz. *Mark Alemo-Herron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd* ügyben 2013. július 18-án hozott ítélet [elektronikus EBHT 2013.].

¹³² Lásd az ítélet részletes elemzését és jelentőségét Rebecca ZAHN: „The Court of Justice of the European Union and Transfers of Undertakings: Implications for Collective Labour Rights” *European Labour Law Journal* 2015/1. 72–85. és BERKE (29. lj.) 8–14.

Összességében megállapítható, hogy a munkavállalók kollektív fellépéshez való joga, illetőleg az ehhez kapcsolódó további kollektív jogosultságok a munkavállalók alapjogvédelmében kulcsszerepet játszanak, de azok esetjogi értelmezése nem megy túl a Kartában rögzítetteken. Ez alatt azt értem elsősorban, hogy az EuB alapvetően korlátozza e jogosultságok alapjogi jellegét akkor, amikor más, markánsan gazdasági tartalmú jogosultságokat – például Karta 16. cikk – ütköztet ezekkel, noha az EuB is azon az állásponton van, hogy a munkavállalók kollektív jogait tagállamokon belül, illetve azokon átívelően is biztosítani kell. A vonatkozó ítéletekből arra következtethetünk, hogy az EuB nem rendelkezik egyelőre világos koncepcióval arra nézve, hogy a kollektív jogok alapjogi természetét milyen módon védje, értve ez alatt elsősorban a garanciális szabályokon túlmutató jogi mechanizmusokat. Így a kollektív fellépés jogának szociális oldala kiüresedhet, hiszen még a munkajogi szabályozáson belül is elmondható, hogy a kollektív munkajog intézményei nagyban befolyásolják a nemzeti munkaerőpiacok működését, márpedig erre tekintettel a tagállamok határozottabb fellépése sem tűnik valószínűnek uniós szinten.

4. KÖVETKEZTETÉSEK

A tanulmány elején felvázoltaknak megfelelően céloim kettős volt az ítéletek tematikus feldolgozásával, hiszen egyik oldalról általános következtetéseket vonok le a Karta alkalmazhatóságára nézve a munkavállalói alapjogok vonatkozásában, másik oldalról a vizsgált jogok tartalmi tisztázatlansága került a vizsgálat fókuszába. A Karta közvetlen alkalmazhatóságának a hiánya rámutat véleményem szerint a szociálpolitikai jogalkotás hiányosságaira, hiszen még ha a Kartától nem is várhatjuk el, hogy önmagában nyújtson megfelelő szintű védelmet a munkavállalóknak, a másodlagos jogi aktusok előmozdíthatnák a hatékonyabb jogvédelmet. Az egyes jogok tartalmát illetően pedig megállapítható, hogy a munkához való jog és az igazságos munkafeltételek esetében csak a legalapvetőbb fogalmi elemek – szociális biztonság általános követelménye, munkaidő szabályozása – köszönnek vissza a Karta ezirányú esetjogában, az egyenlő bánásmód elve esetében gyakorlatilag az irányelvi normákra hagyatkozik az EuB, míg a kollektív jogok jelentőségének hangsúlyozásán nem megy túl a joggyakorlat.

Az előző néhány oldalon leírtak alapján megállapítható, hogy az EuB a munkavállalók jogvédelmét tekintve az esetek jelentős részében nem e jogcsoport szociális oldalát, hanem sokkal inkább piaci, gazdasági szempontokat helyez előtérbe. Mindez persze a munkavállalás szabadságára tekintettel nem feltétlenül új fejlemény az EU jogában, azonban a Karta jogvédelmi katalógusa és mechanizmusa véleményem szerint indokoltá teszi e paradigma (felül)vizsgálatát. Ennek legfőbb indoka az, hogy ez lényegében hagyományos megközelítésnek mondható az EU jogában, azonban a társadalmi és gazdasági változások indokoltá teszik a szociális oldal erősítését is. Ez az erősödés alapvetően predesztinálta a Karta IV. fejezetére tekintettel, de mégis felvethető a szociális szempontok direktebb beemelése az

effajta gondolkodásba.¹³³ A Karta mindenképpen fontos forrása az alapvető munkavállalói jogoknak, és ezek a jogok nagy szerepet kellene, hogy játsszanak a munkaviszony koncepciójának értelmezésében az EU jogában. Az EuB néhány olyan fogalmat alakított ki ítélkezési gyakorlatában, amelyek munkajogi szempontból kulcsfontosságúak, de nem látszik egyértelműen a különbség például a munkához való jog vagy a szociális biztonsághoz való jog viszonylatában. Így például a munkavállaló vagy a munkaidő kifejezetten uniós jogi fogalmaknak minősülnek,¹³⁴ azaz az EuB lényegében saját koncepciója mentén alakítja ezeket a munkajogi alapfogalmakat, ebből adódóan sajátos jelentéssel és tartalommal ruházza fel ezeket. Nézetem szerint ez a megközelítés a jelen tanulmányban érintett további, a munkaviszony tradicionális, szociális oldalát érintő kérdésekben is irányadó lehetne.

Felhívom a figyelmet arra, hogy az EuB ítéleteiben jól láthatóan két szempontból is küzd e koncepció definiálásával és alkalmazásával, ez pedig megnehezíti a szociális szempontú védelem garantálását. Az EuB ugyanis alkalmanként idézi a Kartát, és felhívja annak fontosságára a figyelmet a tekintetben, hogy a munkaviszonyban különös jelentősége van a munkavállalói alapjogok garantálásának vagy éppen az egyenlő bánásmód elvének. Viszont ezzel kapcsolatos átfogó következtetésekig nem jut el, ami a piaci érdekek előtérbe kerüléséhez vezet, hiszen – a tagállami szabályozások analógiája alapján – amennyiben nem garantálja jogalkotó vagy jogalkalmazó az alapvető védelmi funkciókat a munkavállalók számára, úgy az egyes szociális szempontú garanciák helyett a felek szerződéses akarata kerül előtérbe. Ugyanakkor nézetem szerint a Kartában szereplő munkavállalói alapjogok és az EuB alkalmanként látványos ragaszkodása az alapvető garanciákhoz még mindig azt mutatja, hogy ez a jogi koncepció egyelőre bizonytalan lábakon áll.

A másik szempont a Karta közvetlen alkalmazhatósága kapcsán említendő meg, hiszen az EuB részéről a tárgyalat esetek többségében – mivel sem új jogot, sem új hatáskört nem keletkeztet a Karta, és másodlagos jog hiányában nem alkalmazható – az érdemi vizsgálat elmarad. Ez a jelenség azonban újabb megoldandó jogi problémát generál, hiszen a Karta könnyen funkciótalanná válhat azáltal, hogy másodlagos jog hiányában gyakorlatilag uniós jogvédelem nélkül maradnak a munkavállalók, míg olyan esetekben – például munkaidő –, ahol van ilyen jogforrás, ott tartalmi többletet nem jelent az ítélkezési gyakorlat tanúsága szerint. Ez a felvetés persze szélsőségesnek tűnhet, azonban a munkavállalói jogvédelem alapjai – ezek szerint – a Karta nélkül is beépültek már az uniós jogba, az EuB gyakorlatába és természetesen a tagállami szabályozásokba is. Így azonban feltehető a következő kérdés is: garantál egyáltalán a Karta olyan alapjogot a munkavállalók számára, ami érdemben jogi védelmet nyújthat nekik a munkaerőpiacon? Véleményem

¹³³ Bár egyelőre csak tervként számolhatunk be róla, de a „Szociális Jogok Európai Pillérének” koncepciója is bizonyítja ezt, hiszen a foglalkoztatáspolitikai, szociális területen történő szorosabb tagállami együttműködés ebbe az irányba mutathat a jövőben. Lásd <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=1226> és <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0/HU>.

¹³⁴ Megjegyzem, hogy a munkaidőre nézve találunk irányelvi normákat, míg a munkavállaló koncepciójára nézve nem.

szerint aligha, miközben a Kartával szemben ez is alapvető elvárás kellene, hogy legyen.¹³⁵

Záró gondolatként pedig még egy hasonlóan ellentmondásos következtésre hívom fel a figyelmet a 198/13. számú ügyben hozott ítélet alapján. Az ítéletben kifejti az EuB, hogy a Karta alkalmazhatóságának kérdése nem bonthatja meg az uniós jog egységét, vagyis többek között ezért nem keletkeztethet új jogot vagy hatáskört. Ebben a relációban azonban feltehető az a végső kérdés is, miszerint az EU-jog elvárása az alapjogi – jelen esetben a munkavállalói – jogvédelemmel szemben az, hogy az uniós jog egységes értelmezése miatt a tagállamok egy közösen elfogadott alapjogvédelmi szintet alakítsanak ki, vagy pedig a Kartában biztosított alapjogok megmaradnak elméleti, hivatkozási háttérnek az uniós jog más jogi instrumentumai mögött? Álláspontom szerint a szociális tartalmú alapjogokat illetően tudható a válasz a kérdésre, ami egyúttal azt is jelenti, hogy az EuB az alapjogokon keresztül nem kíván beavatkozni a felek munkaerőpiaci – gazdasági – autonómiájába, csak azon a minimális szinten, ami az alapszerződésekből kiindulva a másodlagos jogi aktusokon keresztül elvárható. Eme végső probléma pedig véleményem szerint kiüresíti a „szolidaritási” jogokat, túlságosan kiszolgáltatva ezzel a munkavállalókat a piaci és gazdasági érdekeknek. Ilyen módon pedig a munkavállalók szociálisan és gazdaságilag egyaránt veszélyeztetetté válnak.

¹³⁵ Massimiliano DELFINO: „The Court and the Charter – A »Consistent« Interpretation of Fundamental Social Rights and Principles” *European Labour Law Journal* 2015/1. 98–99.