

Herdon István¹: Munkavállalók közötti különbségtétel az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatában

1. Bevezetés

Az Európai Unió és ezt megelőzően az Európai Közösség több évtizedes múltja tekint vissza az európai kontinensen. A korábban még csak szigorúan gazdasági közösségnek számító nemzetközi szerződés, szervezet és intézményrendszer mára már mélyrehatóbb célkitűzéseket magáénak vall. Az uniót leíró négy szabadság-elve így már igen tág keretek között mozog. A tanulmányom szempontjából a személyek – és ezen belül a természetes személyek szabad mozgása bír relevanciával, szűkítve ezt a csoportot a munkavállalási célú szabad mozgással. Fontos, hogy e nyíltan felvállalt elvi érték ne csak hangzatos kinyilatkoztatás, de ténylegesen érvényesülő folyamatként legyen jelen. Az uniós szintű munkajogi szabályozás eredőjét ezen alapelvben vélem felfedezni.

A személyek szabad mozgása csak is úgy mozdítható előre, ha valamelyest kiszámíthatók egyrészt a munkafeltételek, másrészt azon szociális normák, amelyek a munkát még vagy már nem végző személyek számára elérhetők. E szabályok uniós szinten több formában ölthetnek testet. A jog forrása ugyanakkor közel sem mindegy, hiszen ennek fényében lehet azt vizsgálni, hogy az adott uniós jogi aktus kötelező-e, kit, mennyiben és milyen módon kötelez, valamint a kötelezett szemben milyen jogi eszközök állnak rendelkezésre kötelezettségszegése esetén.

A jelen tanulmányban az uniós jogi normák közül az irányelveket fogom vizsgálat alá helyezni. Ennek oka az, hogy a munkajog kötelező erővel bíró uniós szabályozása leginkább a másodlagos jogban, azon belül is az irányelvekben ölt testet.² Kutatómunkám ugyanakkor ennek a témának is egy szűkebb részére irányul, miszerint elsősorban a jelen írásomban azzal kívánok foglalkozni, hogy milyen dilemmák merülhetnek fel munkajogi perekben az irányelvek a tagállami bíróságok előtti hivatkozásakor.

Ezen problémakör bemutatásához először is meghatározom az uniós jogforrások, különösen az irányelvek jellemzőit. Ezt követően pedig néhány nagyrészt öncélúan kijelölt, de munkajogi tárgyú - Európai Bíróságot is megjárta – jogeseten keresztül prezentálom a témával kapcsolatos dilemmákat majd ezek konklúzióját.

¹ IV. évfolyamos joghallgató, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék tanszéki demonstrátora, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

² PRUGBERGER Tamás-NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Wolters Kluwer, 2014., 50.o.

2. Jogforrások rendszere az Európai Unióban

Ha általánosabban megvizsgáljuk Európai Unió valamennyi tagállamának a jogrendszerét a jogforrások két nagy csoportja – az uniós jogforrások és a nemzeti jog – alkotja. Nincsen ez másképpen a munkajog terén sem. Sőt, a munkajog az egyik olyan jogterület, amelynek az uniós szabályozását a sokrétűség jellemzi, ugyanis munkajogi tartalommal rendelkező szabályokkal találkozhatunk a kemény- és a puha közösségi jogi normákban egyaránt.

A közösségi jogban kemény jogként definiáljuk azon jogi aktusokat, amely kötelező erővel bírnak. Így az előbbihez tartoznak az alapító szerződések és az unió alapjogi kartája -amelyek a kemény jogon belül az ún. elsődleges uniós jog -, valamint a rendeleti, irányelvi és a határozati jogforrások, amelyek a másodlagos uniós jognak a részei. A puha joghoz leginkább az ajánlások, vélemények kapcsolhatók, amelyek nem bírnak kötelező erővel.³

Az Európai Unióban a munkajogi szabályozás kiemelt jelentősége már az elsődleges uniós jogból levezethető, amelyen belül jelen esetben a személyek szabad mozgása bír relevanciával. Az unió egyik alapelveként deklarált tételét, a Közösségen belüli munkavállalás szabadságát az Európai Unió Működéséről szóló Szerződésből (továbbiakban: EUMSZ.) lehet levezetni, amely dokumentum egységes belső piac létrehozásának keretében rögzíti, hogy az Unió „egy olyan, belső határok nélküli térség, amelyben a Szerződések rendelkezéseivel összhangban biztosított az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgása”.⁴

Az EUMSZ. a személyek szabad mozgását később két fő témakörben fejti, amelyek egyfelől a munkavállalásra, másfelől a letelepedésre vonatkozó rendelkezéseket jelenti, tanulmányom szempontjából a munkavállalás bír elsődlegesen relevanciával. Fontos kiemelni, hogy munkát végző természetes személyek közül sem mind tartozik a citált EUMSZ.-beli cikk hatálya alá, ugyanis a munkavállalás alapszabadsága nem vonatkozik a közszolgálat keretében történő foglalkoztatásra.

Az unió munkajogi két fő területtel foglalkozik igazán, amelyek a munkakörülmények, valamint a munkavállalók tájékoztatása és a velük folyó konzultáció. Ezen szabályozási területek biztosítják, hogy az tagállamok és a vállalkozások tisztességesen versengjenek

³ ANGIAL Zoltán-ASZTALOS Zsófia-FAZEKAS Judit-GYENEY-Laura-METZINGER Péter-OSZTOVITS András-SZABÓ Marcel (szerk.: OSZTOVITS ANDRÁS): EU-jog, Budapest, Hvg-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2015., 174.o.

⁴ EUMSZ. 26. cikk (2)

egymással, és a versenyben ne a munkajogi normák kerüljenek háttérbe a közvetlen gazdasági érdekekkel szemben.⁵

Kiemelendő, hogy bár a tételes únó szintű munkajogi szabályozás a másodlagos jogforrások – így különösen a fent említett irányelvekben – ölt testet, az elsődleges jogforrások szerepe elvitathatatlan. Ugyanakkor azt is fontos hangsúlyozni, hogy mindezek mellett általánosságban az uniós jog értelmezése az Európai Unió Bíróságának (továbbiakban: EUB, a Bíróság) a feladata, így amennyiben az uniós jog tartalmával összefüggésben kérdés merül fel, arra autentikus válasz a Bíróságtól remélhető.⁶ Ennek keretében az EUB hatáskörrel rendelkezik a az alapító szerződések értelmezése, valamint az uniós intézmények, szervek vagy hivatalok jogi aktusainak érvényessége és értelmezése terén.⁷

Különös jelentőséggel bír az EUB előtti előzetes döntéshozatali eljárás. Ennek keretében az uniós jog feljogosítja a tagállami bíróságot, hogy az előtte folyó ügyben felmerülő uniós jogi norma értelmezésével vagy érvényességével kapcsolatban kérdésével az EUB-hoz forduljon és attól kötelező érvényű állásfoglalást kérjen. Ennek a jelentősége nem csak az adott ügyben merül fel, hanem akkor is, amikor az adott uniós jogi normának az értelmezése vagy érvényessége más ügyben kérdésessé válik. Így ugyanis a nyilvános, előzetes döntéshozatali eljárásban született EUB által adott állásfoglalások uniós-szerte elősegítik az egységes jogalkalmazást. A jogintézmény elvitathatatlan jelentősége emellett abban áll, hogy olyan esetekben, amikor tagállami bíróság határozatai ellen a nemzeti jog értelmében nincs jogorvoslati lehetőség, e bíróság köteles az Európai Unió Bíróságához fordulni⁸.

Az előbb felvázoltak – ideértve különösen a Bíróság tevékenységét - mellőzhetetlenek ahhoz, hogy a következőkben az uniós irányelvekkel és az ehhez kapcsolódó dilemmával foglalkozzunk.

3. Irányelvi szabályozás az Európai Unió munkajogában

Ahogy már a tanulmány elején rögzítettem a munkajogi szabályozás uniós szinten leggyakrabban irányelvekben ölt testet. Az EUMSZ. kimondja, hogy az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja.⁹ Ebből tehát visszatükröződik, hogy az uniós

⁵ Munkajog <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=hu> (2020. 04. 08.)

⁶ EUSz. 19.cikk: „Az Európai Unió Bírósága biztosítja a jog tisztelőben tartását a Szerződések értelmezése és alkalmazása során”.

⁷ EUMSZ. 267. cikk

⁸ VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: Az Európai Unió joga, Budapest, Wolters Kluwer, 2015. 420.o.; és az EUMSZ. 267. cikk

⁹ EUMSZ. 288.o.

irányelvek a másodlagos uniós jogforrásokon belül hard-law, azaz kemény, illetve kötelező jogforrások. Kitűnik az EUMSZ. hivatkozott rendelkezéseiből az is, hogy kit és mire kötelez. Az irányelvek a tagállamokra nézve rendelkeznek kötelező erővel, amely szerint az egyes tagállamok feladata az irányelvek tartalmának a saját nemzeti jogukba való implementációja. Mivel ezen uniós norma – szemben például az uniós rendeletekkel – a tagállamok magánszemélyeit nem, csak magát a tagállamot kötelezik, így arra főszabály szerint közvetlenül hivatkozni nem lehet.

A közvetlen hivatkozhatóság hiánya azt jelenti, hogy az uniós irányelvekre magánszemélyek jogot nem alapíthatnak, és ezen direktívák velük szemben kötelezettséget sem keletkeztetnek. Mindezekből következik, hogy az irányelveknek nincsen közvetlen hatályuk, legalábbis a közvetlen hatály az EUMSZ.-ből nem vezethető le.

Ugyanakkor az Európai Unió Bírósága a jogfejlesztési tevékenysége folytán a közvetlen hatály, bár kivételes esetekben, mégis kimondásra került. A közvetlen hatály megállapításával ugyanakkor nem csak az probléma, hogy az EUMSZ. nem tartalmaz erre vonatkozó rendelkezést, hanem maga az ott meghatározott fogalom. Ez a jogforrás ugyanis, bár kötelező a tagállamokra, azoknak csak, mint egy keretet ad, amelyen belül a tagállami jogalkotásnak mérlegelési joga van.

Példaként emelem ki a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/ irányelvet, ahol maga az irányelv hatálya is mérlegelési körbe esik, így szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy az irányelv nem vonatkozik olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre. További példát említve ilyen a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv több rendelkezése is, így különösen, ahol az irányelv a tagállamoknak a rendelkezéseitől eltérést enged.

Az irányelvek eredeti rendeltetésük szerint tehát nemzeti átültető aktust igénylő uniós jogforrások, amelyek nagyban hozzájárul a tagállamok közötti jogharmonizációhoz. Az alapeset mindenképpen az, hogy e közösségi normák nem rendelkeznek közvetlen hatállyal. Ugyanakkor az 1970-es évektől az EUB ítélkezése folytán megszületett az irányelvekkel összefüggésben kimondott közvetlen hatály doktrínája, amely – CSÁSZÁR Mátyás szavaival

élve¹⁰ – „örökzöld” témája az uniós joggal foglalkozó jogirodalomnak. Elsősorban a közösségi jog hatékony érvényesülése és az irányelv kötelező jellege ösztönözte arra a Bíróságot, hogy ebben az esetekben is deklarálja ezt az elvet, persze bizonyos feltételek teljesülése esetén.¹¹

3.1. Az irányelvek vertikális közvetlen hatálya

A közvetlen hatály elve az Európai Unió jogforrásai kapcsán két kontextusban emelhető ki. Egyfelől beszélhetünk vertikális közvetlen hatályról, amely azt jelenti, hogy az adott jogforrást – jelen esetben egy irányelvet – magánfelek felhívhatnak a tagállam szemben bírósági vagy hatósági eljárásban. Másfelől pedig horizontális közvetlen hatály is létezik, amely azt jelenti, hogy az adott uniós jogforrást a magánfelek egymással szemben is felhívhatják. Ha megnézzük az Európai Unió Bíróságának irányelvekre vonatkozó joggyakorlatát, akkor megállapítható, hogy EUB csak a vertikális közvetlen hatály kimondásáig ment el. Így a horizontális közvetlen hatály az irányelvek esetén kizárt.

3.2. A vertikális közvetlen hatály felételei

A kiindulópont az, hogy egy irányelv közvetlen hatályának megállapítására éppen egy munkajoggal kapcsolatos esetben került sor, a már klasszikus tankönyvi példává vált Van Duyn-ügyben.¹²

A tényállás lényege röviden, hogy a Van Duyn holland állampolgárságú felperes az Egyesült Királyságban szertett volna munkát vállalni, ám a brit hatóságok megtagadták az országba való belépését. A szabad munkavállalás jogát jelenleg – érdemben változatlan tartalommal – az EMSz. 46. cikke deklarálja. E szabadságot derogálni csak az alapító szerződés felhatalmazása alapján született – akkor hatályos – 64/221/EGK irányelv alapján bevezetett, illetve átültetett közrendre történő hivatkozással lehetett. Az irányelv rendelkezéséből kitűnik, hogy a közrendi, illetve közbiztonsági indokok alapján hozott intézkedések kizárólag az érintett személy viselkedésén alapulhatnak.

A Bíróság megállapította, hogy a rendelkezés olyan kötelezettséget határoz meg, amely nem tartalmaz semmilyen feltételt, és a tagállamok részéről semmilyen jogi – így átültető – aktust nem igényel.¹³

¹⁰ CSÁSZÁR Máttyás: Az irányelvek közvetlen hatálya In: Acta Juridica et Politica, Szeged, 1998. ; http://acta.bibl.u-szeged.hu/37769/1/juridpol_054_fasc_004.pdf (2020. 04. 11.) 39.o.

¹¹ BLUTMAN László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban, Budapest, Hvg-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2010. 320.o.

¹² 41/47. Van Duyn kontra Home Office

¹³ 41/47. Van Duyn kontra Home Office 13. pont

A Bíróság azt a megállapítást tette, hogy a „(...) közösség hatóságai irányelvekben kötelezték a tagállamokat arra, hogy meghatározott magatartást kövessenek, egy ilyen jogi aktus hatékony érvényesülése sérülne, ha a jogalanyok nem hivatkozhatnának rá a bíróságok előtt”. Emellett kimondta, hogy „minden egyes esetben meg kell vizsgálni, hogy a szóban forgó rendelkezés természete, rendszere és kifejezései alapján alkalmas-e közvetlen hatály kiváltására a tagállamok és a magánszemélyek közötti jogviszonyokban”.¹⁴

A fenti különösen jelentős döntésből az alábbi konklúziók vonhatók le. Az irányelvek rendelkez(het)nek közvetlen hatállyal, de ez nem érvényesülhet automatikusan a teljes irányelvre, annak minden rendelkezésével együtt. Azt, hogy melyek hívhatók fel közvetlenül, minden esetben külön meg kell vizsgálni. A közvetlen hatály csak vertikálisan, tagállam és magánszemély viszonylatában merülhet fel. Emellett a későbbiekben egyre jelentősebbé váló kritérium egyike, a feltétel nélküliség is kiolvasható az ítéletből.

3.3. A vertikális közvetlen hatály teljesülésének feltételrendszere

3.3.1. Anyagi jogi feltételek

Ahogy korábban említettem a Bíróság következetes gyakorlata tartja magát ahhoz, hogy csak azon irányelveknek fogadja el a közvetlen hatályát, amelyek feltétlenek és kellően pontosak.¹⁵

Ugyanakkor e két fogalomnak a jelentéstartama eltérhet attól, mint amire egyes jogértelmező szervek vagy személyek gondolnak. A Bíróság joggyakorlata szerint valamely rendelkezés akkor feltétlen, „ha olyan kötelezettséget fogalmaz meg, amely nem tartalmaz feltételt, és nem függ – a végrehajtásában vagy hatályában – az Unió intézményeinek vagy a tagállamoknak semmilyen jogi aktusától”. Egy irányelvi rendelkezés „akkor kellően pontos ahhoz, hogy egy jogalany hivatkozhasson rá, és a bíróság alkalmazhassa, ha egyértelműen fogalmaz meg valamely kötelezettséget”¹⁶ Ugyanakkor az előbbi két elv abban az esetben is teljesül, ha az irányelvi rendelkezés¹⁷ nemzeti a jogszabályra vagy gyakorlatra utal, valamint bizonyos mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamok számára a végrehajtási módok elfogadása során.¹⁸ A irányelvi rendelkezés feltétlen jellegét az olyan tény sem kérdőjelezi meg, amely

¹⁴ 41/47. Van Duyn kontra Home Office 12. pont

¹⁵ C-17/17 – Hampshire

A sok ítélet közül egy friss döntés is igazolja, hogy a Bíróság továbbra is ezt a feltételrendszert tekinti irányadónak.

¹⁶ C-194/08 – Gassmayr 45. pont

¹⁷ Az ügyben a 92/85/EGK irányelv 11. cikkének 1. pontja volt terítéken, amely előírta a tagállamok számára, hogy rendelkezni kell arról, hogy biztosítsák többek között a várandós, gyermekágyas és szoptató munkavállalóknak a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, köztük a munkabér védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságukat, a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően (...).

¹⁸ C-194/08 – Gassmayr 48. pont

valamely juttatást nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében ír elő. Ez nyilván tagállamonként eltérő eredményt jelenthet, ám nem akadályozza a közvetlen hatálynak.¹⁹ A pontos és feltétlen rendelkezés kritériuma abban az esetben is teljesül, ha az irányelv csak valamilyen minimum védelmi szintet határoz meg, amelyet mindenképpen garantálni szükséges, ezen felül pedig természetesen már a tagállamok diszkrecionális joga a magasabb védelmi szint meghatározása.²⁰ A védelmi szinttel összefüggésben álláspontom szerint abban az esetben is megállja a helyét a közvetlen hatály, ha az uniós irányelv olyan rendelkezést tartalmaz, amely például előírja, hogy az irányelv végrehajtása nem vezethet a munkavállalók számára biztosított – már meglévő - általános védelem szintjének csökkenéséhez.²¹

A közvetlen hatály megállapítása ugyanakkor nem jelent egyben garanciát arra, hogy az arra hivatkozó személynek a kereseti kérelme megalapozott volna.²² Leginkább úgy közelíthető meg a kérdés, hogy ha a közvetlen hatály feltételei fennállnak, akkor a tagállami bíróság vagy más hatóság ténylegesen és érdemben közvetlenül jogot és kötelezettséget alapíthat rá, amely abban is megmutatkozhat, hogy a bíróság a közvetlenül hatályos irányelvre alapított petitumát elutasítja és deklarálja a nemzeti rendelkezés uniós jogi komformitását – így a munkáltató jogszerű intézkedését -, kötelezve ezzel a munkavállalót ennek betartására.

3.3.2. Eljárásjogi feltétel

A tanulmányom témájának a legvitaindítóbb része következik. Az irányelvek közvetlen felhívhatósága kapcsán egyes esetekben minden kritérium rendelkezik valamilyen bizonytalan ponttal. Ugyanakkor álláspontom szerint az, hogy az irányelvek rendelkezései közvetlenül kivel szemben hívhatók fel, nem is inkább a bizonytalansága, mint az ítélkezési gyakorlatban testet öltő eredménye a szembeötlő. A közvetlen hatály feltételrendszerét két részre osztanám fel ezek szerint, amely az anyagi és eljárásjogi terület. Az előbbi alatt értem a már korábban hangsúlyozott, a joggyakorlat által kimunkált feltételnélküliséget, pontosságot, világosságot, egyértelműséget, illetve a határidőre történő átültetés elmulasztását vagy a nem megfelelő átültetést.

¹⁹ C-194/08 – Gassmayr 50. pont

²⁰ C-168/18 - Pensions-Sicherungs-Verein 52. pont

Ebben a kontextusban a 2008/98/EK irányelv 8. cikke azt írja elő a tagállamok számára, hogy a munkáltató fizetése képtelensége esetén kivétel nélkül minden egyes munkavállaló számára biztosítsanak a valamely szakmai kiegészítő ellátórendszer alapján megszerzett jogosultságai értéke legalább 50%-ának megfelelő ellentételezést (..)

²¹ Ilyen rendelkezést tartalmaz például a 2003/88/EK irányelv 23. cikke is.

²² C-194/08 – Gassmayr megállapító rész 2) alpont

Az utóbbi terület alatt a bírósági – illetőleg a hatósági jogalkalmazási – eljárásban való hivatkozhatóságát, felhívhatóságát értem. Mindezek alatt pedig arra utalok, hogy az irányelv rendelkezéseire az adott eljárásban jogot lehet alapítani, illetve az érem másik oldalán e rendelkezések kötelezettséget is keletkeztetnek. Az irányelvek vertikális közvetlen hatállyal rendelkeznek, amely azt jelenti, hogy állam és magánfél viszonylatában hívható fel. Az előbbi kizárólag egy irányba teljesülhet, így csak a magánfél hívhatja fel azt a tagállammal szemben.

E kapcsán kiemelkedő joggyakorlati forrás a Marshall ügy²³, amely foglalkoztatáspolitikai terén deklarált olyan eredményeket, amelyek hatása később más jogterületeken is megmutatkozott az ítélezésben. Az ügyben a felperes azért fordult bírósághoz, mert 62 éves nő léteére munkáltatója szemben azzal, hogy a férfiakat 65 éves korukig alkalmazza, a nőkre 60 éves korhatárt húzott meg. A munkáltatója egy hatóság – „authority” - volt. Ez egyébként megfelelt az állami nyugdíjkorhatárnak. A perben a felperes hivatkozott a férfiak és nők egyenlő bánásmódját deklaráló akkor hatályos 76/207/EGK irányelvre. A perben eljáró tagállami bíróság előzetes döntéshozatali eljárásban kérdésként fogalmazta meg az EUB felé, hogy a fenti korhatárkülönbséget kimondó nemzeti szabályozás összhangban van-e a citált irányelvvel. A Bíróság megállapította, hogy a nyugdíjkorhatárra vonatkozó nemzeti rendelkezés sérti a hivatkozott irányelvet. Ebből kifolyólag – természetesen azt követően, hogy megállapította az anyagi jogi kritériumok teljesülését – deklarálta továbbá, hogy „ahol egy törvényes eljárásban szereplő személy egy irányelvre támaszkodhat mintegy az állam ellenében, ezt megteheti arra való tekintet nélkül, hogy az utóbbi milyen minőségben jár el, akár mint munkaadó, akár mint állami hatóság.”²⁴ Ennek az az oka, hogy meg kell akadályozni, hogy állam bármiféle előnyre tegyen szert akkor, ha nem vagy nem megfelelően ültet át egy irányelvet, ahogyan jelen esetben nem biztosította a nemek közötti egyenlő bánásmódot az irányelv értelmében. Az állam tehát a saját mulasztásából előnyt nem kovácsolhat, így VÁRNAY megjegyzi, hogy a magánjog jogviszonyok alanyként is közvetlenül kötelezettség származhat az irányelvekből az állam hátrányára. Az alperesi oldalon megjelenő hatóság az Egyesült Királyság nevében járt el, ez utóbbi azt az észrevételt tette, hogy a Bíróság ezen megoldása önkényes és tisztességtelen megkülönböztetést eredményez a köz- és magánszféra dolgozói között.²⁵ Ezen utóbbi megjegyzés kiemelkedő jelentőségű, erre külön ki fogok térni a későbbiekben.

²³ C-271/91 - Marshall kontra Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (Marshall-ügy)

²⁴ CSÁSZÁR: i.m. 8.o. és a Marshall-ügy 49. pont

²⁵ VÁRNAY: i.m. 325.o. és Marshall-ügy 51. pont

Az állammal szemben tehát egyes közvetlen hatállyal rendelkező irányelvek felhívhatók tekintet nélkül arra, hogy az munkáltatóként vagy éppen közhatóságként jár el. Mivel tanulmányom leginkább munkajogi témakört ölel fel az előbbi státusz bír jelentőséggel. Munkáltatóként pedig akkor képzelhető el az állam, ha mint munkaviszony – illetve ilyen jellegű, ennek a minősítő jegyeit magán hordozó foglalkoztatásra irányuló jogviszony – alanyaként jelenik meg. Értelmszerűen vele szemben a foglalkoztatott, illetve kollektívájuk hívhatja fel valamely közvetlenül hatályos irányelvi rendelkezést.

Az további kutatómunkát igényel, hogy a tagállam fogalma milyen határok között értelmezhető pontosan. Előrevetítem, ez a határ sokkal tágabb lesz, mint előre gondolnánk. A tagállam fogalmi elemeit ugyanis a közigazgatás és az államháztartás több szintjének figyelembevételével kell megközelíteni. Mindemellett pedig fontos lesz a gazdasági társaságok kapcsán is az állami befolyás mértékének a vizsgálata.

4. Konklúzió

Végezetül tanulmányomból kitűnik, hogy a munkajogi irányelvek jóval részletesebb vizsgálatot érdemelnek, mint amilyenben eddig részsültek. Az ugyanis, hogy ez irányelvek bizonyos esetekben közvetlen hatállyal rendelkeznek, kiszélesítik a nemzeti jogforrási rendszert is. Ugyanakkor az további kutatómunkát igényel, hogy milyen mértékben bírhat jelentőséggel az irányelvek közvetlen hatálya a munkajogban. Fontos leszögezni, hogy alapvető kritérium a közvetlen felhívhatóságnak, hogy az irányelvi rendelkezés kellően pontos és feltétel nélküli legyen, valamint a tagállam elmulassza annak megfelelő implementációját a nemzeti jogba. Amennyiben az előbbi kondíciók teljesültek, az irányelv felhívható egy tagállam-magánfél közötti jogvitában, de csak a magánfél által a tagállammal szemben. Viszont a téma legnagyobb jelentőségét az adja, hogy a tagállam fogalmi mennyire szélesíthető ki a közfelfogás szerinti állam fogalomhoz képest. Zárásként pedig kiemelem, hogy ennek lényege abban rejlik, hogy szélesebb tagállam-fogalom mellett szélesebb munkavállalói kör hivatkozhat közvetlenül az irányelvekre a tagállammal, mint munkáltatóval szemben. Ezzel pedig elérkeztem a tanulmány címében rögzített megállapításhoz: az Európai Unió Bírósága az irányelvek vertikális közvetlen hatályának kimondásával a munkavállalók egyes csoportjai között – a munkáltatóik szerint – megkülönböztető joggyakorlatot folytat.

Forrás- és irodalomjegyzék

1. ANGYAL Zoltán-ASZTALOS Zsófia-FAZEKAS Judit-GYENEY-Laura-METZINGER Péter-OSZTOVITS András-SZABÓ Marcel (szerk.: OSZTOVITS ANDRÁS): EU-jog, Budapest, Hvg-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2015.
2. BLUTMAN László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban, Budapest, Hvg-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., 2010.
3. CSÁSZÁR Mátyás: Az irányelvek közvetlen hatálya In: Acta Juridica et Politica, Szeged, 1998; http://acta.bibl.u-szeged.hu/37769/1/juridpol_054_fasc_004.pdf (2020. 04. 11.)
4. PRUGBERGER Tamás-NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, Wolters Kluwer, 2014.
5. VÁRNAY Ernő-PAPP Mónika: Az Európai Unió joga, Budapest, Wolters Kluwer, 2015.

Jogesetek (EUB)

1. 41/47. Van Duyn kontra Home Office
2. C-17/17 – Hampshire
3. C-194/08 – Gassmayr
4. C-168/18 - Pensions-Sicherungs-Verein
5. C-271/91 - Marshall