

## Jogesetek az Európai Bíróság előtt

*2004. január 13-án, az „Allonby versus Accrington and Rossendale College and others” ügyben az ECJ (European Court of Justice = Európai Bíróság) meghatározta a „dolgozó” fogalmát az egyenlő bérre vonatkozó európai közösségi egyezmény 141. cikkelyének céljaira. E szerint egy közvetített ügynökségi dolgozó nem hasonlíthatja a bérét egy teljes munkaidejű, ugyanannál az intézménynél dolgozó alkalmazottéhoz, mert nincs olyan egyetlen forrás, amely felelős lenne az egyenlőtlenségért.*

*Tárgyszavak: bér; munkaközvetítés; munkaszerződés; diszkrimináció; nyugdíjrendszer; munkaidő; információ; EU.*

## Döntés az ügynökségek által közvetített dolgozók igényéről az egyenlő bérre

Ms. Allonby-t eredetileg az Accrington and Rossendale főiskola részidős, órabéres előadóként alkalmazta, évenkénti szerződések keretében. 1996-ban nem újították meg az ilyen szerződéseket, hanem alvállalkozóként kívánták tartani az előadókat. Ms. Allonby-nek azt kínálták, hogy az Education Learning Services (ELS) ügynökségen keresztül szerződjön. A főiskola az ELS-nek fizetett, és az előadó e bér egy részét kapta meg, mint önfoglalkoztató vállalkozó.

Ms. Allonby jövedelme így csökkent, és ő elvesztette a jogosultságát egy sor kedvezményre, ezen belül a nyugdíjalapban való részvételre is, mivel ez az ország törvénye szerint csak az alkalmazási szerződéssel rendelkező tanároknak jár. Ms. Allonby több keresetet nyújtott be az angol alkalmazási bírósághoz. Az eljárás során a bíróság két kérdést tett fel az ECJ-nek:

- Jogosítja-e a 141. cikkely a közvetített dolgozót arra, hogy a teljes munkaidejű alkalmazottéval egyenlő bért igényeljen?
- Jogosítja-e őt a nyugdíjalaphoz való hozzáférésre, ugyanolyan előadóhoz hasonlítva vagy statisztikailag kimutatva, hogy a feltételeket egyébként kielégítő tanárnők közül kevesebbet alkalmaznak munkaszerződéssel, mint a férfiak közül?

Az ECJ azt vizsgálta, hogy a 141. cikkely szerint két, ugyanannál az intézménynél vagy szolgáltatónál, különböző szerződésekkel dolgozó embert azonos intézményben dolgozónak kell-e tekinteni. Megállapította, hogy Ms. Allonby nincs szerződéses kapcsolatban a főiskolával, és a főiskolának nincs módja befolyásolni a bérét, amelyet az ELS-től kap. A tény, hogy a főiskola által az ELS-nek fizetett összeg hat Ms. Allonby bérére, nem elégséges olyan következtetéshez, hogy a főiskola és az ELS olyan szükséges, egyetlen forrást alkot, amely felelős bármilyen egyenlőtlenségért. Ms. Allonby ezért nem hasonlíthatja magát egy teljes munkaidejű alkalmazott tanárhoz akár a bére, akár a nyugdíja vonatkozásában.

Az állammal szemben azonban ő úgy érvelt, hogy a követelmény, amely szerint a tanároknak alkalmazási szerződéssel kell rendelkezniük, közvetve diszkriminatív. Az ECJ-nek ezért vizsgálnia kellett, hogy Ms. Allonby a 141. cikkely hatálya alá helyezheti-e magát.

Ez először is azt követeli, hogy ő „dolgozó” legyen. A 141. cikkely céljaira az ECJ szerint a dolgozó „olyan személy, aki bizonyos ideig szolgáltatásokat teljesít egy másik személy számára és annak irányítása alatt, díjazásért”. Ha egy személy e definíció alá esik, úgy mellőzhető bármely, a nemzeti törvény szerinti formális osztályozás.

Feltételezve, hogy Ms. Allonby dolgozó – ami a nemzeti bíróság számára kérdéses volt, figyelembe véve bizonyos témákat, amilyen a szabadsága, megválasztani az időbeosztását, a munkája helyét és tartalmát –, csak a statisztikákra támaszkodhatott. Ezek azt mutatták, hogy a tanárok között a nőknek a férfiaknál nagyobb százaléka volt dolgozó, és teljesítette a nyugdíjrendszer összes feltételeit, függetlenül attól, volt-e alkalmazási szerződése. Ilyen széles összehasonlítást azért lehetett alkalmazni, mert a vizsgált követelmény állami szabály volt. Ha ez a nagyobb arány megállapítható, úgy az állam nem támaszkodhat az önalkalmazó személynek a nemzeti törvény szerinti formális besorolására.

Az ECJ úgy döntött, hogy az ettől független indok hiányában a vitatott szabály nem alkalmazható. A közvetett diszkrimináció megállapítása kötelező lenne mind az államra, mind az ELS-re nézve: így az állam lesz az egyenlőtlenségért felelős egyetlen forrás. Ez lehetővé teszi a 141. cikkely alkalmazását az ELS ellen, megerősítve Ms. Allonby jogait.

## **Az ECJ vizsgálja az anyasági szabadságot**

A „*Land Brandenburg versus Sass*” ügyben az ECJ 2004. november 11-én azt állapította meg, hogy az állapotos dolgozókra vonatkozó 92/85 direktíva által lefektetett, legalább 14 hetes időszakon túli anyasági sza-

badság azonos védelem alá eshet. Így a szabadság egész időtartamát figyelembe kell venni a szolgálati idő megállapításakor a magasabb fizetési osztály elérése céljából.

Ms. Sass-t gyártásvezetőként alkalmazták a Konrad Wolf Film és TV Főiskolán, a korábbi NDK-ban. Amikor a második gyermekét várta, 20 hét anyasági szabadságot vett ki, amint azt a nemzeti törvény megengedte. Németország újraegyesítése után magasabb fizetési osztályba sorolásához 15 éves szolgálati idő volt szükséges. A kollektív szerződés a szabadságának csak az első nyolc hetét vette figyelembe, amely alatt a német törvény szerint tilos az alkalmazás, a másik 12 hetet nem.

Ms. Sass keresetet nyújtott be a német bírósághoz nők elleni diszkriminációra hivatkozva. A német bíróság az ECJ-hez fordult azzal a kérdéssel, hogy az említett direktíva 141. cikkelye vagy az egyenlő kezelésre vonatkozó direktíva (76/207) kizárja-e a kollektív szerződés ilyen rendelkezését. Az ECJ először úgy találta, hogy az ügy a direktíva hatálya alá esik. Ms. Sass rosszabb helyzetben volt, mint egy feltételezett férfi kollégája, aki ugyanazon a napon kezdett dolgozni az NDK-ban, hiszen ő csak 12 héttel később érheti el a magasabb fizetési osztályt, mint ez a férfi kollégája. Az Európai Bizottság azonban úgy érvelt, hogy Ms. Sass a 92/85 direktíva 8. cikkelyének megfelelően, csak 14 hétig védett.

E tekintetben az ECJ megjegyezte, hogy a vizsgált esemény idején ezt a direktívát még nem kellett bevezetni, de az egyébként is „legalább” 14 hétről szól, tehát nem zárja ki a nemzeti törvény nyújtotta hosszabb szabadságot. Ezért úgy döntött, hogy, ha a nemzeti bíróság szerint a 20 hetes szabadságnak nagyjából ugyanaz a célja, mint a nyolchetesnek – biztosítani a nő fizikai regenerálódását, és lehetővé tenni a gyermek gondozását –, úgy az egész anyasági szabadságot figyelembe kell venni a fizetési osztályhoz való minősítéskor.

## **A feltételeknek az üzleti áthelyezési direktíva által tiltott módosítása**

A „*Martin and others versus South Bank University*” ügyben, 2003. november 6-án az ECJ úgy döntött, hogy a korengedményes nyugdíjazási feltételekre vonatkozó és az üzleti áthelyezési direktíva (77/187, most 2001/23) által tiltott módosítás akkor is kizárt, ha az alkalmazott ehhez a hozzájárulását adta.

Ms. Martin és néhány társa ápolási előadóként eredetileg az NHS (National Health Service – Országos Egészségügyi Szolgálat) alkalmazottja volt a Redwood egészségügyi főiskolán, majd áthelyezték a South

Bank University-hez (SBU). Az említett direktíva szempontjából ez elismerten egy vállalkozás áthelyezése volt. Az érintettek továbbra is az NHS alkalmazási feltételei voltak érvényesek, de közölték velük, hogy nem tarthatják meg a tagságukat az NHS nyugdíjalapjában. Ennek következtében átléptek a tanárok nyugdíjrendszerébe (Teachers' Superannuation Scheme). 1997-ben Ms. Martin elfogadta a korengedményes nyugdíjazását. Vita keletkezett arról, hogy jogosult-e az NHS nyugdíjazási feltételeire, amelyek a számára előnyösebbek voltak, mint az SBU feltételei.

A nemzeti bíróság az ECJ-nek kérdéseket tett fel arról, hogy a direktíva 3(1) cikkelye – a munkaszerződésből vagy alkalmazási kapcsolatból eredő összes jogok és kötelezettségek átvitele az alkalmazottra – vonatkozik-e a korengedményes nyugdíjazási kedvezményekre és, ha igen, úgy érvényes-e ezekre mégis a 3(3) cikkely, amely kizárja a 3(1) érvénye alól az alkalmazottak jogait az öregségi, rokkantsági vagy túlélési kedvezményekre kiegészítő vállalati vagy vállalatközi nyugdíjrendszerek szerint, a tagországok törvényes társadalombiztosítási rendszerein kívül. Ha nem, úgy felmerül a kérdés, hogy lemondhatnak-e érvényesen az alkalmazottak az eredeti feltételek szerinti jogaikról az áthelyezés után.

Az ECJ úgy foglalt állást, hogy az alkalmazottak beleegyezése a módosításokba érvénytelen. A munkáltató dönthetett arról, hogy kínáljon-e korengedményes nyugdíjazást, míg az alkalmazottnak nem volt más választása, mint elfogadni a felkínált feltételeket. Az új munkáltató tartozik biztosítani, hogy az alkalmazottak korengedményes nyugdíjazása olyan feltételekkel történjen, amilyenekre joguk van. Ha a munkáltató a korengedményes nyugdíjazás mellett döntött, úgy azt a törvénynek megfelelően kell végrehajtania.

## **A mentőszolgálat dolgozóira alkalmazott 48 órás korlátozás**

A „*Pfeiffer and others versus Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*” ügyben az ECJ 2004. október 5-én úgy foglalt állást, hogy a mentőszolgálati dolgozók a munkaidőre vonatkozó direktíva hatálya alá esnek, és az úgynevezett „ügyeleti időt” a heti munkaidejük részének kell számítani.

Mr. Pfeiffer és hat társa a Német Vöröskereszt alkalmazottja volt, amely földi mentőszolgálati állomásokat tartott fenn, ahonnan mentőautókkal és más járművekkel tudott reagálni a segélykérő hívásokra. Vita bontakozott ki a német bíróságok előtt arról, hogy a mentőszolgálati dol-

gozók által teljesítendő „ügyeleti időt” bele kell e számítani az átlagos heti munkaidőbe. Több kérdéssel fordultak az ECJ-hez az egészségügyi és biztonsági keretdirektíva (89/391) és a munkaidő-direktíva (93/104, most 03/88) hatókörével és alkalmazásával kapcsolatban:

- A mentődolgozóknak a szolgálati tevékenysége az egészségügyi és biztonsági keretdirektíva hatálya alá esik-e?
- A munkaidő-direktívában lévő közúti közlekedési kivétel kiterjed-e a mentőszolgáltatásra?
- A munkaidő-direktíva 6. cikkelye által megállapított 48 órás, átlagos heti munkaidő-korlátozás meghosszabbításához minden egyes dolgozó kifejezett és szabad egyetértése szükséges-e?
- Közvetlenül hatályos-e a munkaidő-direktíva 6(2) cikkelye?

Az ECJ szerint az egészségügyi és biztonsági keretdirektíva hatókörét szélesen, a kivételeket pedig korlátozottan kell értelmezni. A hatálya alól nem a „polgári védelmi szolgáltatásokat” zárták ki, hanem csak azok „bizonyos specifikus tevékenységeit”. A kivétel célja az volt, hogy biztosítsák a lényeges szolgáltatások megfelelő működését olyan kivételes körülmények között, amilyen egy katasztrófa. Ez világosan megkülönböztethető a folyamodók tevékenységétől.

Mivel a tevékenységük fő célja kezdeti orvosi kezelést adni a beteg vagy sérült személyeknek, nem pedig a közúti közlekedést érintő műveletek végrehajtása, nem állítható, hogy a közúti közlekedési kivétel alá esnének, annak ellenére, hogy járműveket használnak, és a beteget a kórházba kísérik. A folyamodók tevékenysége tehát a direktívák hatálya alá esik.

A munkaidő-direktíva szerint az átlagos heti munkaidő 48 órás korlátozása alól a dolgozó egyetértésével el lehet tekinteni. Az ECJ szerint azonban ezt az egyetértést egyénileg, kifejezetten és szabadon kell megadni. Ez a feltétel nem valósul meg ott, ahol a munkaszerződés csak hivatkozik a kollektív szerződésre, amely felhatalmazást ad a munkaidő meghosszabbítására, mivel nem biztos, hogy a dolgozó a korlátozás tudatában volt.

A bíróság szerint az átlagos heti munkaidő 48 órás felső határa, beszámítva a túlórákat, különösen fontos szociális törvény, amelyből minden dolgozónak előnye származik, mivel ez a minimális követelmény az egészségét és a biztonságát védi. A nemzeti törvény, amely megengedi a 48 órát meghaladó heti munkaidőt, nem kompatibilis a direktíva 6(2) cikkelyével. Ez utóbbi közvetlen hatályú, és kötelező a tagállamokra, minden egyéb körülménytől függetlenül. A német bíróság így tartozik e kötelezettség fényében értelmezni a nemzeti törvényt, és mindent

meg kell tennie, ami a hatalmában áll azért, hogy a 48 órás határt ne lép-jék túl.

## **Az ECJ vizsgálja az információhoz való jogot az EWC-direktíva alapján**

A „*Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH versus ADS Anker GmbH*” ügyben, 2004. július 15-én az ECJ úgy foglalt állást, hogy a vállalkozások egy európai szintű csoportjának a központi vezetése nemcsak arra köteles, hogy megfelelően reagáljon a saját alkalmazottai tájékoztatás iránti igényére egy európai üzemi tanácsról (EWC – European Works Council) való tárgyalás céljából, hanem arra is, hogy tájékoztasson egy irányított vállalkozást, amely az ilyen igény tárgya.

Az ADS Anker Németországban van, és egy európai méretű vállalatcsoport része az EWC-direktíva (94/45) értelmében. Az üzemi tanácsa információigényt nyújtott be, előkészületként egy EWC létesítéséhez. Az ADS Anker ezt elutasította, azon az alapon, hogy az anyavállalata, a hollandiai Anker BV, valamint annak az anyavállalata, a svájci Anker Systems GmbH is megtagadta ezt az információt. A nemzeti eljárás során a német bíróság két kérdést tett fel az ECJ-nek. Lényegében azt kérdezte, hogy az európai szintű vállalatcsoport központi vezetősége (amely a direktíva értelmében az Anker BV vagy a RIVA, egy Egyesült Királyságban működő, az Anker BV tulajdonában lévő vállalat, a legnagyobb létszámú a csoportban) kötelezhető-e arra, hogy információt adjon egy általa irányított vállalatnak.

A bíróság szerint lényeges, hogy az alkalmazottak tájékozottak legyenek, képesek annak a meghatározására, hogy van-e joguk tárgyalásokat követelni a központi vezetés és az alkalmazottak képviselői között. Mivel a központi vezetőség felelős az EWC felállításához szükséges feltételek és eszközök létrehozásáért, arra is köteles, hogy az alkalmazottak képviselőit ellássa a tárgyalások megnyitásához szükséges információval. Ez lényeges előfeltétel annak a megállapításához, hogy létezik-e egy európai szintű vállalat vagy csoport. A központi vezetésnek hatalmában áll kötelezni az általa ellenőrzött vállalatokat arra, hogy szolgáltatassák az igényelt információt. A bíróság szerint a direktíva céljából és általános tartalmából világos, hogy a központi vezetés kötelezettsége tartalmazza az alkalmazottak képviselőinek a tájékoztatását is, a vállalatokon keresztül a csoportban, amelyhez a kezdeti igényt benyújtották. A 4(1) cikkely bármilyen más értelmezése aláásná a direktíva célját.

A bíróság vizsgálta a központi vezetőség által szolgáltatandó információ természetét. Ezt a direktíva meghatározza, és az ECJ szerint a tájékoztatásnak tartalmaznia kell a csoport társaságait és létesítményeit, a jogi formáikat és képviseleti szerkezetüket, az alkalmazottaik átlagos teljes létszámát és eloszlásukat a tagországok között, olyan mértékben, amely szükséges a tárgyalások megkezdéséhez. Erről a nemzeti bíróságnak kell döntenie. Ugyanez vonatkozik az alkalmazottaknak az EWC létesítésében résztvevő képviselő testületei és képviselői nevére.

Az ECJ ezért úgy döntött, hogy a tagországoknak köteleznie kell a területükön működő és egy európai szintű vállalatcsoport központi menedzsmentjébe tartozó vállalatokat arra, hogy szolgáltatassanak információt a más tagországokban működő vállalatok alkalmazotti képviselőinek az igényére, ha azok nem rendelkeznek ezzel, és ez lényeges egy EWC létesítésére irányuló tárgyalások megkezdéséhez.

**Összeállította: Szende György**

ECJ case law round-up. = European Industrial Relations Review, 2005. 374. sz. márc. p. 25–28.

On-call working is working time. = European Industrial Relations Review, 2003. 357. sz. okt. p. 2.

Walk, F.: Kündigungsschutz geändert. = Personal, 57. k. 2. sz. 2005. p. 58–59.

## **Röviden...**

### **A termelékenység és a bérezés lazuló kapcsolata**

#### **Képességcsökkenés 30-on túl**

Rendszerint azt feltételezik, hogy a munkabér teljesítmény szoros kapcsolatban áll. A szellemi képességek a kor előrehaladtával azonban hanyatlának. Ez egyaránt jellemző az éles elméjű egyénekre és a gyengébb szellemi teljesítményre képesekre. Ám azoknak az agya, akik működtetik szellemi kapacitásaikat, kevésbé veszít teljesítőkéességéből, mint a lustáké. Általánosságban véve minél iskolázottabb, tanultabb valaki, idős korában annál produktívabb marad.

Bizonyos képességek gyorsabban hanyatlanak. A legtöbb tanulmány megállapítása szerint az emberi agy matematikai és vitázó képessége az egyén 20-as éveiben és 30-as éveinek elején a legtökéletesebb. Azok a ké-

pességek azonban, amelyek a megszerzett ismeretanyag mennyiségétől függenek, mint amilyen a szóbeli kifejezőképesség, az életkor előrehaladtával javulhatnak. Egy Seattle-ben készített tanulmány megállapítja, hogy a folyékony beszédre való képesség átlagban 53 éves korban éri el csúcspontját.

E képességek pontos mérése statisztikai buktatókkal van tele, mivel pl. egy korosztály öregedésével együtt, az eleve gyengén teljesítők kiesnek a mintavételből. A leginkább éles elméjűek és a legkitartóbbak azok, akik túlélők maradnak. Ez az átlagértékeket felfelé torzítja. A legtöbb fizikai dolgozó esetében a csökkent képességek gyengébb munkateljesítményhez vezetnek. A szakmai tapasztalat, a hosszú évek során elsajátított gyakorlat ma már csak bizonyos mértékig számít. E megállapítás napjainkban egyre élesebben vetődik fel: a technológiai változások sokaságával jellemezhető munkahelyek kiemelkedően honorálják az alkalmazkodóképességet és leértékelik a szakmai tapasztalatot.

## **A munkáltatók tapasztalatai**

A teljesítményértékeléseket elemző tanulmányok azt tanúsítják, hogy a 30-as éveikben járó dolgozók a leginkább termelékenyek, majd a későbbiekben munkateljesítményük csökkenő tendenciát mutat. Az USA Munkaügyi Minisztériumának egyik tanulmánya kimutatta, hogy a munkahelyi teljesítmény 35 éves korban éri el csúcspontját, utána csökken.

Ez azonban iparáganként változó mértékben tapasztalható: termelékenység visszaesése lassú pl. a cipőiparban, miközben gyorsabb pl. a bútorgyártásban. A magasabb szintű szellemi képességeket igénylő foglalkozási ágakban nehezebb a teljesítmény változásának mérése, a kép azonban lényegében ugyanaz. Az akadémikusok életkoruk előrehaladtával kevesebbet publikálnak. Ugyanez az irányzat figyelhető meg a festők, a zenészek és az írók körében is. Munkateljesítményük – annak mind minőségét, árát, mind pénzben kifejezett értékét vizsgálva – 30-as és 40-es éveikben éri el a csúcspontját. Az egyetlen kivételt az írók képezik, akikről kiderült, hogy 50-es éveikben a legproduktívabbak.

## **Mit jelent mindez a bérekre nézve?**

„A fiatalabbakat az általuk nyújtott munkateljesítményhez képest alulfizetik, míg az idősebbeket túlfizetik” – állítja egy Németországban élő norvég demográfus. Ennek egyik feltételezett oka abban rejlik, hogy bár a munkaerőpiacra újonnan belépettek termelékenyebbek, egyéni képességeik bizonytalanok. A munkáltatók részéről az idősebb munkavállalók irányába megmutatózó előnyös megítélés, a fiatalabb dolgozók körében fokozhatja a hűséget a munkahelyhez.

*(The Economist, 371. k. 8381. sz. 2004. jún. 26. p. 42.)*