

PILLANATKÉP A MUNKAVÁLLALÓI JOGOKRÓL AZ EURÓPAI UNIÓ JOGÁBAN

*Stagnálás, változás vagy fejlődés?**

ZACCARIA Márton Leó
adjunktus (DE ÁJK)

1. Bevezető gondolatok

Nincs könnyű helyzetben az a kutató, aki a munkajog, szűkebben a munkavállalói jogok változásainak, a jogvédelem újabb irányainak, illetőleg általában azon alapértékek kurrens stádiumának vizsgálatára vállalkozik, amelyek tradicionálisan a munkajogi szabályozás lényegét adják a szociális jogállami keretek között.¹ Amennyiben a tervezett kutatómunka ezen túl kifejezetten az uniós jogra, a munka- és szociális jogi *acquis*-ra koncentrál, úgy talán több kérdőjellel, mint egzakt válasszal találja magát szembe az ember, noha maga az „uniós munkajog” is egy vélhetően hosszabb távú és jelentőségteljes transzformáción esik át,² azaz összességében okkal mondhatjuk, hogy az uniós szociálpolitika „érdekes idők” előtt áll,³ az egységes szociálpolitika felé tartva.⁴ Mindent egybevetve a kutatás módszertana egy ehhez hasonló vállalkozás esetén álláspontom szerint az állandó, bevett, akár tradicionálisnak mondható munkajogi értékek feltárása, illetve ezeknek a jelenlegi, esetleg részben a jövőbeli

* A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

¹ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005., 2. kiad. 211–213.

² Zane RASNAČA: Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking. *European Trade Union Institute – Working Paper*, 2017/5. 2018. augusztus 11. <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Bridging-the-gaps-or-falling-short-The-European-Pillar-of-Social-Rights-and-what-it-can-bring-to-EU-level-policymaking>, 4., 8–9. és 19–20.

³ Frank HENDRICKX: Editorial: The European pillar of social rights: Interesting times ahead. *European Labour Law Journal*, vol. 8., no. 3. (2017) 192.

⁴ Rolf BIRK: Általános áttekintés. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2003. 19–22.

rendszerbe történő illesztése lehet, ami szabályozási és joggyakorlati szinten egyaránt hasznos és további gondolkodásra ösztönző eredményekre vezethet.

Jelen tanulmányban éppen erre vállalkozom: egy nagyobb lélegzetvételű kutatómunka első jelentős lépéseként⁵ felvázolok néhány olyan neuralgikus pontot az uniós jog jelenlegi állapotát alapul véve, amelyek jelentős mértékben befolyásolják, alakítják a munkavállalói jogvédelem jelenét és jövőjét, sőt ezáltal egyfajta átfogó képet is megpróbálok adni a felvetendő kérdések körüljárásának és megválaszolásának módjáról. Noha fentebb utaltam arra, hogy komoly változásokon eshetnek át alapvető munkajogi szabályok a következő években,⁶ sőt nem hallgathatom el az eddigi eredményeket sem, mégis úgy vélem, hogy jelen feldolgozás nagyrészt a jelenleg hatályos normákból kell, hogy kiinduljon, de az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) aktuális joggyakorlatának egy szeletén keresztül az említett állandó, de mégis mozgásban lévő értékek aktuális tartalmi sarokpontjai is feltárhatók. A következő néhány oldalon a fejezetekként jelölt nagyobb témakörök kivétel nélkül kapcsolódnak egymáshoz, és habár a kapcsolat gyakorlatilag leegyszerűsíthető általános szociálpolitikai és munkajogi kérdésekre, mégis úgy vélem, hogy ezek az időszerezések jelenleg hűen tükrözik a munkavállalói státusszal együtt járó alapvető jogokat és azok biztosításának szintjét.⁷

A fent említett nehézségeket és ellentmondásokat az alább részletesen feldolgozott témakörök is bizonyítják, ugyanis egyaránt fontos a munkavállalói jogvédelem szempontjából alapjogi, esetjogi és olyan kérdések tárgyalása is, amelyek egy része jelenleg tervezetek és elképzelések formájában létezik. Természetesen nehéz egységes rendszert kialakítani e nagyrészt eltérő munkajogi területek között, de álláspontom szerint éppen ez a többrétűség az, ami reprezentálja a (potenciális) szociálpolitikai változásokat, egyúttal kiemelve olyan munkajogi szabályozási kérdéseket, amelyek adott esetben a tagállamokban is napirenden lehetnek (például a munkaidő vagy a szociális biztonság kérdéskörei).

Mindent egybevetve jelen kutatás – a teljesség igénye nélkül – a fenti, aktuális munkajogi kérdésekről ad egy pillanatképet, és tekint egyúttal olyan módon a jövőbe, hogy az egyes jogalkotási folyamatok könnyebben átláthatók legyenek, egyúttal megválaszolva a cím második felében szereplő kérdést.

⁵ A jelzett kutatómunka célja az uniós és magyar munkajog munkavállalói (szociális) jogvédelemre vonatkozó aktuális állapotának tematikus feldolgozása elméleti, szabályozási és joggyakorlati szempontból.

⁶ Nem elfelejtve az eddigi jogalkotási eredményeket és konkrétumokat (*posting* irányelv, tájékoztatási irányelv stb.), amelyekről a 4. fejezetben részletesen lesz szó.

⁷ E helyütt csak utalok arra, hogy a „munkavállaló” fogalmának tisztázása külön kutatást kíván, de jelen munkában is szükségképpen a Bíróság által követett kiterjesztő értelmezéssel dolgozom, tartózkodva az alapvető dogmatikai és tagállami szabályozási különbségek érintésétől. Ld. Martin RISAk – Thomas DULLINGER: *The concept of „worker” in EU law. Status quo and potential for change (Report 140)*. Brussels, ETUI aisbl, 2018. augusztus 12. <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change>, 18. és 40–41.

2. A „szolidaritási” jogok értelmezése az újabb európai bírósági joggyakorlatban

Nem újkeletű kérdése a munkavállalók uniós szintű jogvédelmének a Karta funkciója és annak valódi jogi ereje,⁸ ugyanis abban a kérdésben, miszerint *in se* a Kartában foglalt alapjogokra történő hivatkozás biztosíthat-e tényleges és hatékony jogvédelmet a munkavállalók számára akár tagállami bíróságok, akár a Bíróság előtt, lényegében nemleges a válasz.⁹ Fontos azonban megjegyezni, hogy ez a nemleges válasz egyik oldalról nem vezet ahhoz, hogy a Karta munkajogi szempontból releváns IV. fejezetében foglalt jogokat értéktelennek, a gyakorlatban nem hasznosíthatónak tekintsük, másik oldalról pedig téves lenne kizárni azt, hogy a Bíróság folyamatosan változó joggyakorlata ne vezethetne újabb jogértelmezési irányokhoz. A Karta és a Pillér nem állnak egymással közvetlen elméleti vagy jogalkotási kapcsolatban, mégis felvethető, hogy a Kartában foglalt szociális természetű alapjogok védelme is újszerű értelmezést nyerhet a Pillér jövőbeli fejleményeivel összefüggésben.¹⁰

A Karta már említett IV., Szolidaritás címet viselő fejezete álláspontom szerint két oldalról közelíthető meg a munkavállalói jogvédelem kapcsán. Elsőként az „anyag” jogi oldalról kell szólni, amely alatt azt értem, hogy a Kartában összefoglalt jogok egy olyan, újszerű katalógust alkotnak, amely a munkavállalók jogvédelme kapcsán példa nélküli az uniós jogtörténetben,¹¹ és amelynek jelentőségét még a Karta korlátozott alkalmazhatósága tekintetében sem lehet elvitatni.¹² Fontos ugyanis megjegyezni, hogy nézetem szerint önmagában már a legfontosabb munkavállalói jogok – legalábbis azok jelentős részének – alapjogi szintre emelése oly fontos lépése volt a munkavállalói jogvédelem területének, amely gyakorlatilag a mai napig érezteti hatását a jogalkotásban, hiszen a Pillér átfogó, érdemi változásokat sürgető törekvései is visszanyúlnak ezekhez. A „szolidaritási” jogok álláspontom szerint, még ha nagyrészt elméleti szinten is, de igyekeznek pótolni az uniós jog hiányosságát, amely a munkavállalókra mint a

⁸ Ld. 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*, vol. 49., no. 5. (2012) 2565–2611.; Veronica PAPA: The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication? The Court, the Charter and the Asymmetric Interpretation of Fundamental Rights in the AMS Case and Beyond. *European Labour Law Journal*, vol. 6., no. 3. (2015) 190–199.; és Massimiliano DELFINO: The Court and the Charter – A “Consistent” Interpretation of Fundamental Social Rights and Principles. *European Labour Law Journal*, vol. 6., no. 1. (2015) 86–99.

⁹ 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.

¹⁰ Ld. pl. a Karta 30. cikkét, amely az indokolatlan felmondással szemben nyújt védelmet a munkavállalóknak. Olyannyira tipikus és fontos területe a méltánytalan felmondással szembeni védelem kérdése a munkajognak, hogy a Pillér által kezelni kívánt munakerőpiaci és szociális kérdések körében indokolt lenne e terület harmonizációját is előtérbe helyezni.

¹¹ Szükséges megemlíteni a nagy jelentőséggel bíró, de hatályba nem lépett 1989-es munkavállalói jogi kartát (Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól), de ez jogi jellegében és tartalmában sem azonosítható a jelenleg hatályos Kartával, azonban megfelelő elméleti alapja lett a munkavállalói jogvédelemnek az uniós jogban.

¹² Karta, 52–53. cikk.

szabad piac szereplőire jórészt szolgáltatások nyújtójaként, és nem szociális érdekekkel bíró emberekként tekint, noha e szélsőségek között természetesen eddig is volt tere a munkavállalók jogai védelmének. Vagyis e jogok összefoglalása, alapjogi katalógus-szintre emelése, illetőleg tartalmuk tisztázása nagy hatással van a munkavállalók jogaira, és álláspontom szerint ez a folyamat bár összetett, de a Bíróság esetjogában számos megoldás stabilnak tekinthető.

A másik megközelítése a Kartában foglalt jogoknak az „eljárási” oldala, amelyről már nehezebb ilyen egyértelműen pozitívan szólni az alapszerződési reformokat is figyelembe véve.¹³ Visszatérő kérdés ugyanis a bírósági gyakorlatban – és erről lentebb még lesz szó –, hogy milyen módon lehetséges bíróság előtt közvetlenül felhívni a Kartát az abban foglalt alapvető jogok vonatkozásában. Ez a kérdés ugyanis leginkább azon alapjogok kapcsán merülhet fel, amelyekhez nem kapcsolódik másodlagos jogalkotás, mivel utóbbi esetben nem lehet önmagában a Kartára hivatkozni eredményesen. Márpedig a IV. fejezetben foglalt munkajogi vonatkozású alapjogok egy része ilyen,¹⁴ amiből az következik, hogy közvetlenül ezen alapjogok érvényesítése a munkavállalók számára nehézkes és legtöbbször eredménytelen. Önmagában a Karta jogvédelmi mechanizmusokat érintő logikájából ez következik,¹⁵ de ez sok esetben éppen a fentebb említett, a munkavállalók jogainak védelmét megerősítő jogértelmezést nehezíti el. Álláspontom szerint ebben a kérdésben nagyrészt egységes a Bíróság joggyakorlata, de olyan aktuális példát is találunk, amelyben a Bíróság mintha egy lépéssel tovább menne az említett, kikristályosodni látszó gyakorlatnál.¹⁶

A Bíróság érdemi elemzésének hiányában¹⁷ csupán megemlítem a C-574/16. számú ítéletet,¹⁸ amelyben a Karta egyenlő bánásmódot garantáló előírásai a határozott időtartamra foglalkoztatott munkavállalók eltérő munkafeltételeinek vizsgálata során került szóba. A tagállami bíróság arra a kérdésre kereste volna a választ a Karta kapcsán, hogy amennyiben nem igazolt módon, eltérő feltételek mellett szüntethető meg a határozott időtartamra foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonya, úgy a Karta által biztosított alapjogok nyújthatnak-e mégis jogvédelmet a számukra az 1990/70/EK irányelv konkrét rendelkezésének hiányában. Mindenesetre a végül is hipotetikus kérdésre a főtanácsnoki indítvány azt a választ adja, hogy nem következik a Karta egyenlő bánásmódot érintő rendelkezéseiből sem az, hogy az eltérő helyzeteket azonosan

¹³ Bob HEPPLE: Fundamental Social Rights since the Lisbon Treaty. *European Labour Law Journal*, vol 2., no. 2. (2011) 152–154.

¹⁴ A Karta 30. cikkében rögzített indokolás nélküli felmondással szembeni védelemhez való jog tipikusan ilyen, de az azt követő, az igazságos és méltányos munkafeltételeket garantáló 31. cikk nem.

¹⁵ Karta, 52. cikk (5) bekezdés.

¹⁶ Említést érdemel a C-414/16. sz. Vera Egenberger kontra Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ügy [ECLI:EU:C:2018:257] 47., 48-50. és 76-77. pontja, amelyekben a Bíróság hangsúlyozza a Karta 21. cikkében foglalt jogosultság alapjogi jellegét és a Karta – a többi elsődleges jogforrással egyező – közvetlen hatályát.

¹⁷ A tagállami bíróság által a Karta 20. és 21. cikke vonatkozásában feltett kérdést a Bíróság nem vizsgálta, mivel az azt megelőző kérdések alapján arra nem kellett válaszolnia.

¹⁸ C-574/16. sz. Grupo Norte Facility SA kontra Angel Manuel Moreira Gómez ügy [ECLI:EU:C:2018:390].

kellene kezelni,¹⁹ ami természetesen a Karta 20. és 21. cikkének tartalmát illetően ad – a korábbiakkal egyező – támpontot. Szintén figyelemre méltó, hogy „sokat vitatott kérdés”-ként utal Kokott főtanácsnok a Karta horizontális közvetlen hatályának problematikájára,²⁰ azonban jogi megoldást nem kínál; ugyanakkor arra is utal, hogy ezt a kérdést a Bíróság már többször körüljárta,²¹ és mivel a Karta 20. és 21. cikke sem „vezethet más eredményre” a konkrét esetben, mint az irányelv szóban forgó szabálya, ezért irreleváns e kérdés megítélése.

Friss a C-472/16. számú ügyben²² hozott ítélet, s bár nem kizárólag munkajogi kérdésekről szól az ügy, a Karta 47. cikkének értelmezése kapcsán mindenképpen érdemes szólni róla. A Karta nevezett cikke a hatékony jogorvoslathoz való jogot tartalmazza, és jelen ügyben a munkáltató személyében bekövetkező változás kapcsán merült fel ezzel összefüggésben jogi dilemma egy tagállami bíróság előtt. Kérdéses ugyanis, hogy a csoportos elbocsátás kapcsán, amelyre a gazdasági egység átadása miatt került sor, amennyiben kollektív munkajogi alany lépett jogi útra, úgy az ilyen módon meghozott ítélet bír-e jogi kötőerővel az egyéni munkavállalókra nézve. A kérdésfeltevés azért indokolt, mert a kollektív munkajogi jogalanyiség természetesen nem azonos az egyes munkavállalók jogalanyiségének eredőjével, azonban nem is korlátozza a magánautonómiát,²³ noha rendeltetése valóban az, hogy a munkavállalók hatékonyabban léphessenek fel érdekeik védelme kapcsán.²⁴ Tágabb értelemben az is kérdés tehát, hogy az egyéni munkavállalók jogvitától való távolmaradása esetén a kollektív munkajogi alany fellépése nyomán van-e joga a tagállami bíróságnak a – Kartabeli alapjogok tiszteletben tartása mellett – az egyéni munkavállalókat is érintő jogvitát érdemben eldönteni. A munkavállalók szükségképpen – a Karta mellett – az irányelvben garantált alanyi jogukra hivatkoztak közvetlenül,²⁵ azonban kérdés, hogy *res iudicata*-ról beszélhetünk-e a munkavállalókat képviselő szervezet fellépése esetén, és ha igen, akkor pedig ez nem jelent-e alapjogsérelmet a vonatkozásban, hogy a szóban forgó munkavállalók *de facto* elesnek az irányelv szerinti jogorvoslati joguk gyakorlásának lehetőségétől. Tanchev főtanácsnok álláspontja szerint a Karta

¹⁹ C-574/16. sz. ügy 81–84. pont.

²⁰ C-574/16. sz. ügy 82. pont

²¹ E problémakört különösen C-144/04. sz. Werner Mangold kontra Rüdiger Helm ügy [EU:C:2005:709] és a C-555/07. sz. Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG. ügy [EU:C:2010:21] kapcsán övezte élénk vita. Ld. ezenkívül a közelmúltból: C-282/10. sz. Maribel Dominguez kontra Centre informatique du Centre Ouest Atlantique és Préfet de la région Centre ügy [EU:C:2012:33]; C-176/12. sz. Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT és társai ügy [EU:C:2014:2] és C441/14. sz. Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S kontra Succession Karsten Eigil Rasmussen ügy [EU:C:2016:278].

²² C-472/16. sz. Jorge Luís Colino Sigüenza kontra Ayuntamiento de Valladolid és társai ügy [ECLI:EU:C:2018:646].

²³ Kiss (2005) i. m. 313–314. és 325–326.

²⁴ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 506–507.

²⁵ C-472/16. sz. ügy Tanchev főtanácsnok indítványa: Jorge Luís Colino Sigüenza kontra Ayuntamiento de Valladolid és társai [ECLI:EU:C:2018:646] 101. pont.

„[...] 47. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes, ha a nemzeti szabályozás megtiltja valamely bíróság számára, hogy érdemben döntsön egy olyan munkavállaló kereseti kérelmeiről, aki egyéni kereset keretében a célból támadja meg csoportos elbocsátás keretében történő elbocsátását, hogy megvédhesse a 2001/23 irányelvből, valamint a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvből eredő jogait, amennyiben korábban már jogerős ítélet született a csoportos elbocsátásról egy olyan perben, amelyben a munkavállaló nem vehetett félként részt, noha a vállalkozásnál működő szakszervezetek és a munkavállalók kollektív jogi képviselői e perben részt vettek vagy részt vehettek volna, ha a nemzeti jog szerint a fent említett kollektív ítélet kötelező ereje nem terjed túl az eljárás tárgyának korlátain, és e tárgy eltér az egyéni eljárás tárgyától.”²⁶

Ez alapján annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy a munkavállalók szervezete részt vehet az adott jogvitát érdemben eldöntő bíróság előtti eljárásban, a nemzeti szabályozás jogszerűségét mutatja, de a munkavállalók individuális *locus standi*-ja még ebben az esetben sem korlátozható akkor, ha a jogviták tárgyai különböznek, ezzel biztosítva az idézett irányelvi garanciákat. Fontosnak tartom az ügyet, ugyanis a munkavállalói jogok garantálásának alapkérdése az, hogy mennyiben tudják ezeket érvényesíteni, különösen akkor, ha alapjogi vonatkozása is van egy adott jogvitának.

Fontos megállapításokat tartalmaz a C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyekben²⁷ hozott ítélet a Karta 16. cikkében foglaltakkal kapcsolatosan. Az Alemo Herron ítélet²⁸ óta lényegében tisztázottnak tekinthetjük azt a kérdést, hogy milyen alapjogvédelmi eszközök állnak a vállalkozások rendelkezésére abban az esetben, ha a munkavállalók szervezetei a Karta 28. cikkében biztosított jogukkal „visszaélve” olyan kollektív szerződést kötnek a 2001/23/EK irányelv 3. cikkére hivatkozással, amelyből kihagyják az átvevő felet.²⁹ Kérdés azonban, hogy e tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot abban az esetben védi-e az uniós jog a Karta 16. cikkének sérelme nélkül, ha valamennyi tárgyalópartner részt vesz e folyamatban. A Bíróság szerint amennyiben a nemzeti jognak megfelelően a felek az átadás előtt megállapodnak a kollektív szerződés átadás utáni hatályában, illetőleg annak módosítási lehetőségeiben, úgy e jogi tények az irányelv 3. cikke szerinti védelmet élvezik, és nem korlátozzák aránytalanul a 16. cikket. Kétségtelen, hogy az átvevő érdeksérelme ebben az esetben is felmerülhet, kvázi korlátozva a szerződési szabadságát, de az eredeti kollektív szerződés *essentialia negotii*-jét ez nem érinti abban az esetben, ha egyébként a tárgyalásokat jogszerűen folytatták le.

²⁶ C-472/16. sz. ügy Tanchev főtanácsnok indítványa: Jorge Luís Colino Sigüenza kontra Ayuntamiento de Valladolid és társai [ECLI:EU:C:2018:646] végkövetkeztetések 3. pont.

²⁷ C-680/15. sz. és C-681/15. sz. Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH kontra Ivan Felja és Vittoria Graf egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2017:317].

²⁸ C-426/11. sz. Mark AlemoHerron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd ügy [ECLI:EU:C:2013:521].

²⁹ BERKE Gyula: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben. *HR & Munkajog*, 2014/11. 10–14.

Nyilvánvaló, hogy a Karta 16. cikke csak akkor nem sérül ebben az esetben, ha az átvőnek van tényleges jogi lehetősége *a posteriori* csatlakozni a tárgyaláshoz, vagy akár közös megegyezéssel módosítani a szerződéses feltételeket (egyáltalán kezdeményezni a módosítást).

A C-174/16. számú ítéletben³⁰ a Karta 23. és 33. cikke kapcsán megerősíti a Bíróság a nemek közötti egyenlőség, különösen a foglalkoztatás területén értett egyenlőség alapjogi jellegét,³¹ szövetszerűen utalva a szülői szabadsághoz való jogra, mint a szolidaritási jogok egyikére. Bár a Karta egyes rendelkezéseinek nem volt valódi jelentősége az alapul fekvő ügy eldöntésében, mégis úgy vélem, hogy az egyik legfontosabb munkavállalói alapvető jog ilyen módon történő hangsúlyozásának nagy jelentősége van a jogvédelem szempontjából.

Végül érdemes megemlíteni a Bíróság C-306/16. sorszámú ítéletét,³² amelyben a későbbiekben még szóba kerülő 31. cikk kapcsán találunk fontos megállapításokat. Az igazságos és méltányos munkafeltételekhez való jog talán a legalapvetőbb munkavállalói jogosultságok közé sorolható,³³ és mivel e cikkbe beletartoznak a munkaidőt és pihenőidőt érintő szabályok is, ezért az ezzel kapcsolatos jogviták gyakoriak, és az irányelvi szabályok értelmezése sem mindig egyértelmű. Bár az ítéletben szükségtelen lett volna erről érdemben határozni, de jelen ügyben a Karta egyfajta hivatkozási alapként, az irányelvi normák megerősítéseként szerepel, méghozzá a műszakban dolgozó munkavállalók számára kiadandó kötelező heti pihenőidő kapcsán. A Bíróság ugyanis lényegében a 2003/88/EK irányelv alapján hozta meg döntését, kimondva, hogy az nem azt követeli meg, hogy a munkavállalót megillető huszonnégy órás minimális, megszakítás nélküli heti pihenőidőt legkésőbb a hat egymást követő munkanapot követő napon adják ki, hanem azt írják elő, hogy azt minden hétnapos időszakon belül adják ki. Ugyanakkor a Bíróság ítéletében röviden elemzi a 31. cikk (2) bekezdését, visszautalva az 1989-es Kartára és az Európai Szociális Kartára, valamint a releváns irányelvekre.³⁴ Ez álláspontom szerint azért fontos a munkavállalók jogvédelme szempontjából, mert ilyen módon a Bíróság is kiemelten hangsúlyt ad az adott alapjog tényleges tartalmának, még akkor is, ha az szükségképpen az irányelvi szabályok nélkül *in se* nem teremtené jogalapot a munkavállalók hatékony jogvédelmére.

A Karta több, a munkavállalók jogállását érintő alapjogával összefüggésben célszerű megemlíteni az újabb esetjogból a C-190/16. számú ítéletet,³⁵ amelyben a Bíróság a 20. és 21., illetve a 15. cikk vonatkozásában tesz fontos megállapításokat. Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmával összefüggésben az ítélet rögzíti az egyenlő bánásmóddal való jog alapjogi – uniós jogi alapelvi – jellegét,³⁶ hangsúlyozva,

³⁰ C-174/16. sz. H. kontra Land Berlin ügy [ECLI:EU:C:2017:637].

³¹ C-174/16. sz. ügy 31–32. pont.

³² C-306/16. sz. António Fernando Maio Marques da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA ügy [ECLI:EU:C:2017:844].

³³ Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis, 2010. 229–231.

³⁴ C-306/16. sz. ügy 50. pont.

³⁵ C-190/16. sz. Werner Fries kontra Lufthansa CityLine GmbH ügy [ECLI:EU:C:2017:513].

³⁶ C-190/16. sz. ügy 29. pont.

hogy a Kartában foglaltak a releváns irányelvekben rögzített szabályokkal együtt értelmezendők. A foglalkozás szabad megválasztásának alapjoga kapcsán pedig érdemben vizsgálta a Bíróság azt, hogy mennyiben korlátozza azt az olyan tagállami szabályozás, amely bizonyos életkor fölött közbiztonsági okokra hivatkozással korlátozza, tilalmazza a pilóták polgári légi forgalomban való részvételét.³⁷ A Bíróság a kérdéses alapjogok értelmezésekor munkaerőpiaci szempontokat vett figyelembe, illetőleg azt mérlegelte a jogkorlátozás kapcsán, hogy az mennyiben érinti az alapjogok lényegi tartalmát, illetőleg az ténylegesen mennyiben korlátozza az érintett munkavállalói csoport(ok) munkaerőpiaci lehetőségeit. Ez alapján megállapítható, hogy a Bíróság – főként a 15. cikk kapcsán – tartózkodik egyfajta olyan, kiterjesztő értelmezéstől, amely ténylegesen a munkavállalók szociális érdekeit juttatja érvényre, és sokkal inkább a munkavégzési tevékenység gazdasági oldalát és azt hangsúlyozza, hogy a Kartában foglalt alapjogok észszerű és arányos, indokolt korlátozása adott esetben éppen a munkaerőpiac, a foglalkoztatás előnyére válhat. Nézetem szerint e mellett a 15. cikk tartalmának és korlátozhatóságának érdemi, tényleges vizsgálata elmaradt az ítéletben.

Röviden megemlítem a fenti szempontok figyelembevétele mellett a Bíróság C-482/16. számú ítéletét,³⁸ amelyben a Bíróság utal a Karta 21. és az EUMSZ 45. cikke közötti összefüggésre, amely bár fontos megállapítás az egyenlő bánásmód elvének alapjogi elemzése során, de mivel ezen összefüggés nem kerül érdemben kifejtésre, ezért csak következtetni tudunk ennek jelentőségére. A döntés szerint nem ellentétes sem az életkori alapú diszkrimináció tilalmával, sem pedig a munkavállalók szabad mozgásának alapszabadságával az olyan szabályozás, amely a vállalati előmeneteli rendszerben kizárólag a 18. életév betöltése után megszerzett szolgálati időket számítja be,³⁹ ezáltal mintegy életkoruk alapján megkülönböztetve azon munkavállalókat, akiknek van 18 éves koruk előtti munkatevékenységük. A szabályozás ezt a megkötést visszaható hatállyal eltörölte minden munkavállaló tekintetében, de csak az adott gazdasági ágazat vonatkozásában, ezáltal munkavállalói alapjogot nem sértve.

Végül megemlítem a C-89/16. számú döntést,⁴⁰ amelyben a Karta 34., a szociális biztonsághoz való alapjogot garantáló cikkével kapcsolatosan azt a megállapítást tette a Bíróság, hogy mivel az esetben a szociális koordinációs rendelet⁴¹ alkalmazása és értelmezése képezte a jogvita tárgyát, ezért tulajdonképpen annak megállapítása bír kulcsfontossággal, hogy a Karta 34. cikkének alkalmazása vezethet-e a rendeleti szabályok elvetéséhez, korlátozásához. A Bíróság szerint nem,⁴² ugyanis a koordinációs rendelet – többek között – éppen a Karta ezen alapjogát hivatott biztosítani, ami egyik oldalról a munkavállalók tagállamok közötti mozgása kapcsán fontos garancia álláspontot szerint, azonban a 34. cikk e tekintetben gyakorlatilag nem töltött be érdemi szerepet a jogvita eldöntése során, így annak elemzése elmaradt.

³⁷ C-190/16. sz. ügy 72–77. pont.

³⁸ C-482/16. sz. Georg Stollwitzer kontra ÖBB Personenverkehr AG ügy [ECLI:EU:C:2018:180].

³⁹ C-482/16. sz. ügy végkövetkeztetések.

⁴⁰ C-89/16. sz. Radosław Szoja kontra Sociálna poisťovňa és WEBUNG, s.r.o. ügy [ECLI:EU:C:2017:538].

⁴¹ 883/2004/EK rendelet a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról, HL L 200., 2004.6.7., 1–43. o.

⁴² C-89/16. sz. ügy 43. pont.

Összességében elmondható tehát, hogy a Bíróság továbbra sem talál jogi indokot a Kartában foglalt (szociális természetű) alapjogok közvetlen alkalmazására, illetőleg tipikusan nem a munkavállalók számára garantált előnyökből, hanem azok jellemzően piaci alapú korlátozásából indul ki. Vannak persze olyan alapjogok – például a szociális biztonsághoz való jog –, amelyek esetében a másodlagos jogalkotás ezt lényegében szükségtelenné teszi, de a kérdés ugyanúgy feltehető: mennyiben garantálja a Karta a munkavállalók legalapvetőbb jogait magasabb szinten vagy más módozattal, mint korábban? Nézetem szerint a Bíróság a fenti ellentmondások ellenére egyre több ítéletben foglalkozik e dilemmával, habár egyértelmű precedensértékű megoldással eddig nem állt elő. Mindez azért fontos álláspontom szerint, mert – visszautalva a C-306/16. sz. ítélet vonatkozó jogi konzekvenciájára – amennyiben a Bíróság jogértelmezése szerint a Karta 31. cikke vonatkozásában az adott jog vagy jogkorlátozás a Karta szövegéből *eo ipso* nem következik,⁴³ ugyanakkor a 31. cikkhez kötődően létezik irányelvi szabály, úgy ebből arra is lehet következtetni, hogy a Bíróság implicite elismeri a Karta konkrét szabályainak nagyobb jelentőségét, vagyis kérdéses az önálló alkalmazás félretételének indoka. Más megközelítésben persze nem kizárt, hogy a Bíróság az ehhez hasonló esetekben szimplán „beleérte” az irányelvi szabályokat a Karta releváns cikkeibe, de ha ez így van, akkor még nagyobb jogi dilemmákhoz vezethet például a 30. cikk a jövőben – hiszen ott nincsenek beleérthető szabályok –, de generálisan is szembe kell nézni a Karta által biztosított alapjogok „hiányos” voltával, ami a munkavállalók szociális természetű jogvédelme tekintetében különösen nagy munkaerőpiaci kockázatokat hordoz magában.⁴⁴

3. A Szociális Jogok Európai Pillére, mint potenciális kitérés pont a munkavállalók jogainak előmozdítása érdekében

A Karta kapcsán többször is utaltam arra, hogy bár a Pillér – egyelőre nagyrészt elvi – jelentőségét nem lehet elvitatni, azonban azok a nehézségek, amelyek a már meglévő munkavállalói, szociális természetű jogvédelmi eszközöket jellemzik, hatványozottan jelentkezhetnek a jövőben a Pillérral érintett régi-új területeken. A Pillér természet-szerűleg nem hozhat gyökeres változást a munkavállalók jogainak védelme kapcsán, azonban az azokkal szembeni várakozások,⁴⁵ illetve a Pillér mint uniós politikai elhatározás komolysága és volumene⁴⁶ egyaránt arra engednek következtetni, hogy a munkaerőpiaci és szociális kérdések terén jelentős változások várnak a munkavállalók alapvető jogaira. Hogy ezek a változások mennyiben jelentkezhetnek ténylegesen a jogalkotás, vagy esetlegesen inkább a *soft law* szintjén, egyelőre kérdés, de látni fogjuk

⁴³ C-306/16. sz. ügy 50. pont.

⁴⁴ Ld. a következő fejezetet, amelyben elemzés tárgyát képezi a Pillér, amelyen keresztül éppen a munkaerőpiaci és szociális egyensúlytalanságok és nehézségek miatt életre hívott reformok azt mutatják, hogy elkerülendők e veszélyek és hiányok.

⁴⁵ HENDRICKX (2017) i. m. 191–192.

⁴⁶ Klaus LÖRCHER – Isabelle SCHÖMANN: *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals (Report 139)*. Brussels, ETUI aisbl, 2018. augusztus 12. <https://www.etui.org/Publications/2/Reports/The-European-pillar-of-social-rights-critical-legal-analysis-and-proposals>, 5–7.

a későbbiekben, hogy a jogszabályalkotás szintjén gyakorlatilag már most beszélhetünk kézzel fogható eredményekről.

Érdemes ugyanakkor röviden áttekinteni a Pillér szellemiségét és lehetséges szerepét az uniós szociálpolitikában, ugyanis kontextusból kiragadva megalapozatlan következtetésekre juthatunk a munkavállalói jogok vonatkozásában betöltött szerepével kapcsolatban. Bár a Pillér alapjaiban változtatná meg számos szociálpolitikai terület arculatát,⁴⁷ mégis úgy vélem, hogy legfőbb eszköze az lehet, hogy nem kíván kilencven fokos fordulatot venni a munkavállalók eddig tiszteletben tartott és garantált érdekeinek és jogainak védelme kapcsán. Sőt, gyakorlatilag az eddigi szociálpolitikai vívmányokat viszi tovább,⁴⁸ még hozzá olyan módon, amely orvosságokat termelhet ki a napjaink uniós szintű szociális és munkaerőpiaci krízisére.⁴⁹ Nem szabad ugyanis arról sem megfeledkeznünk, hogy az EU jelenlegi fontos kihívásai csak részben gazdasági természetűek, ugyanis legalább ilyen fontosak azok a szociális eredetű tényezők, amelyek kezelésére szintén nagy szüksége lesz a tagállamoknak az EU tovább fejlesztéséhez és stabilizálásához.⁵⁰

Vagyis a Pillér összességében nem kizárólag konkrét munkajogi kérdéseket kíván rendezni a munkaerőpiaci egyensúly elérése érdekében – bár kétségtelenül ilyen szándéka is van –, hanem átfogóan, holisztikus módon keres gyógyírt a leszakadó társadalmi rétegek felzárkóztatására, az esélyegyenlőség biztosítására, vagy éppen a szociális jogok magasabb szintű garantálására.⁵¹ Bár már csak az itt felsorolt főbb célkitűzések-ből is látszik, hogy éppen e holisztikus megközelítés lehet a Pillér esetleges lassabb kibontakozásának, rosszabb esetben eredménytelenségének az oka, mégis úgy vélem, hogy ennél látványosabb lehetőségre nincs szüksége a munkavállalóknak ahhoz, hogy jogaik, jogvédelmük a jogalkotói és politikai érdeklődés fókuszába kerüljön.

A Pillér három kulcsterülete, amelyeken tehát lépéseket kell tennie az uniós döntéshozó szerveknek a következő években, a munkaerőpiaci esélyegyenlőség megteremtése, a szociális problémák kezelése és az igazságos munkafeltételek fejlesztése és elérhetővé tétele minden munkavállaló számára.⁵² Utóbbit azért tartom fontosnak külön is megemlíteni, mert bár az igazságos munkafeltételekhez való jog a Karta 31. cikkében rendezett alapjog, annak pontos tartalma és gyakorlati érvényesülése mégis kérdéses. Fontos azt is kiemelni, hogy a munkaerőpiaci esélyegyenlőség és az igazsá-

⁴⁷ Zane RASNAČA – Sotiria THEODOROPOULOU: Strengthening the EU's social dimension: using the EMU to make the most out of the Social Pillar. *ETUI Policy Brief – European Economic, Employment and Social Policy*, 2017/5. 2018. augusztus 12. <https://www.etui.org/News/Using-the-EMU-to-make-the-most-out-of-the-Social-Pillar> 2018, 2–3.

⁴⁸ HENDRICKX (2017) i. m. 191.

⁴⁹ LÖRCHER–SCHÖMANN i. m. 21–22.

⁵⁰ Frank HENDRICKX: The European Social Pillar: A first evaluation. *European Labour Law Journal*, vol. 9., no. 1. (2018) 5–6.

⁵¹ Vitadokumentum Európa szociális dimenziójáról. Európai Bizottság COM(2017) 206 (2017. április 26.). 2018. augusztus 12. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_hu.pdf, 6–7., 12., 21.

⁵² Pillér, I. (Esélyegyenlőség és munkavállalási jog), II. (Tisztességes munkafeltételek) és III. fejezet (Szociális védelem és társadalmi befogadás).

gos munkafeltételek kapcsán a Pillérben külön szó esik a 21. század egyre modernebb, komplexebb munkavégzési formáiról,⁵³ vagyis azon keresőtevékenységekről, amelyek fogalmilag nem feltétlenül illenek bele a jelenlegi munkajogi fogalmi struktúrába, de a munkaerőpiacon tényleges jelentőségük lehet a jövőben (platformmunka,⁵⁴ *sharing economy*⁵⁵ stb.). Vagyis összességében az látszik, hogy a valóban komplex megközeletés nem is feltétlenül kizárólag a jelen munkaerőpiaci és szociális problémáira koncentrálna, és nem is csak azokra, amelyek időről időre állandóan napirenden vannak,⁵⁶ hanem kifejezetten megpróbál hatékonyan, egyben a munkaerőpiaci realitásnak, de a munkavállalói jogvédelmi stabilitásnak mint elvárásnak is megfelelő új irányokat kijelölni.

Az új irányok csak parciálisan újak,⁵⁷ azokat inkább újabb, modernizált verziókként célszerű definiálni.⁵⁸ Érdemes kísérletezni ezen a ponton azzal az elgondolással, miszerint megközelíthető-e a Pillér említett három kulcsterületének összesen húsz jogosultsága⁵⁹ egyfajta munkavállalói jogkatalógusként,⁶⁰ másként fogalmazva: visszavezethetők-e a felsorolt és támogatott területek közvetlen, valódi munkavállalói érdekekre, jogokra? A hipotetikus kérdésfeltevés azért lehet indokolt, mert a Pillér még megfogalmazásában, struktúrájában, preambuluma tartalmában és általános jellegében is egyfajta deklarációnak tűnik,⁶¹ olyanak, mint amilyen jelentőségénél fogva valóban komoly és határozott célokat, egyben konkrét, felhívható, hivatkozható jogokat jelöl. Ha a fentebbi kérdésre pozitív válasz adható, akkor a bevezető gondolatok körében érintett fő probléma – munkavállalói jogok katalógusa és jogi jellegének tisztázása – jórészt megoldható. Érdemes azzal a körülménnyel is számolni, hogy bár a Pillér jogi minősége vita tárgyát képezheti,⁶² a cél az, hogy a Pillér alapján kötelező erejű jogi normák szülessenek meg a jelzett területeken.⁶³ Álláspontom szerint e dualitás már most érezteti hatását a Pillér jogi természetére nézve, de utóbbi elhatározásnak nagy szerepe lehet az előre jelzett szociálpolitikai, munkajogi reformok körében.

⁵³ Pillér, preambulumban 9. pont és 9. cikk a magánélet és a munkahelyi élet egyensúlyának megteremtése vonatkozásában.

⁵⁴ Kovács Erika: Regulatory Techniques for “Virtual Workers”. Magyar *Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 2017/2. 1–2.

⁵⁵ RÁCZ Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló?: A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2017/1. 82–85.

⁵⁶ Ilyen tipikusan a szegénységgel szembeni küzdelem (Pillér, preambulumban 9. pont, 6. cikk b) pont, 12–14. cikk).

⁵⁷ HENDRICKX (2017) i. m. 191.

⁵⁸ HENDRICKX (2018) i. m. 3–4.

⁵⁹ Pillér, 1–20. cikk.

⁶⁰ HENDRICKX (2018) i. m. 5.

⁶¹ LÖRCHER – SCHÖMANN i. m. 5–8.

⁶² HENDRICKX (2018) i. m. 5.

⁶³ Uo.

Szembetűnik továbbá, hogy a Pillér természetesen nem „munkajogi” vagy „munkavállalói”⁶⁴ pilléreként realizálódik,⁶⁵ azonban *mutatis mutandis* – például az Európai Szociális Karta mintájára – a „szociális” jelleg nagyrészt a munkavállalókat érintő kérdésekre utal, még ha nem is kizárólagosan. A szociális fókusz hűen tükrözi egyébiránt a 2. fejezetben érintett „szolidaritás” fogalmát, amit szintén érdemes össztársadalmi kontextusban érteni, és nem kizárólag egyfajta speciális munkaerőpiaci, munkajogi szolidaritásként tekinteni rá.⁶⁶ Ugyanakkor nagyvonalúság lenne nem megemlíteni azt a különös helyzetet, amelyben a szociális jogok és érdekek katalógusa természetesen rejt olyanokat is, amelyek a munkavállalói jogokhoz legfeljebb csak a munkaerőpiac mint keret, vagy a szabad mozgás mint alapjog⁶⁷ szálain keresztül kötődnek, vagy a munkavállalók piaci tevékenységeiben való részvételéhez van jobban köze, mintsem a szorosán értelmezett munkáltató-munkavállaló relációhoz.⁶⁸

Vagyis első szempontként mérlegelnünk kell e kvázi szociális jogkatalógus kapcsán, hogy szociális értelemben – extenzív jogértelmezéssel mindenképpen⁶⁹ – valóban katalógusszerűen sorolja fel a nagyrészt a munkavállalókat, de családjaikat, és a munkaerőpiac további szereplőit – a munkanélkülieket – is érintő jogokat, de a munkáltatói oldalról nem esik szó. Ez a megközelítés is a „szolidáris” és „szociális” jelleget, vagyis a munkajog alapvető, eredeti paradigmáját tükrözi,⁷⁰ még akkor is, ha valódi kiindulópontja egyfajta (munkaerő)piaci szükségszerűség.

A szociális jelleg tehát adott, így következő szempontként kitérek arra a kérdésre, hogy a kifejezetten a munkavállalói státuszhoz kötődő jogosultságok mennyiben tartalmazzák a „tipikusnak” mondható munkavállalói jogokat.⁷¹ Ebben a tekintetben álláspontom szerint a Pillér megfelelően reflektál a valós munkaerőpiaci igényekre, ugyanis bár nem túlzóan részletesen vagy bőkezűen, de a leginkább meghatározó „munkajogokat” tartalmazza.

⁶⁴ Ellentétben a már említett 1989-es munkavállalói jogokról szóló, szociális motivációjú kartával.

⁶⁵ A fogalmi tisztánlátás okán meg kell említeni, hogy önmagában a „pillér” terminus használatának inkább szimbolikus, mintsem gyakorlati jelentősége van, így külön érdekesnek tartom, hogy éppen a szociális jogok kapcsán beszélhetünk „pillérről” az uniós jogban. Ld. HENDRICKX (2017) i. m. 191–192.

⁶⁶ Mindenesetre a „szolidaritás” legalább olyan hűen tükrözi a munkajog eredeti érték választását és megközelítését, mint a „szociális” jelző, főleg akkor, ha az a munkavállalók emberi méltóságának védelméneként jelenik meg. Ld. Bruno VENEZIANI: 11. Right of collective bargaining and action (Article 28). In: BERCUSSON (szerk.) i. m. 293.

⁶⁷ Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés, 45. cikk.

⁶⁸ Például: Pillér, 19. (lakhatáshoz való jog) és 20. cikk (az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez való jog).

⁶⁹ RASNAČA i. m. 5. és 10–15.

⁷⁰ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkaviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Allam- és Jogtudomány*, 2014/1. 50–51., 58–59.

⁷¹ Ilyen katalógust szinte lehetetlen összeállítani álláspontom szerint, de érdemes kiindulási alapnak tekinteni a tradicionális értelemben vett munkavállaló-fogalomhoz tapadó minimális jogokat. Ld. GYULAVÁRI Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása. Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 2014/1. 10–12. További támpont lehet a Karta már idézett, IV. címe a „szolidaritási” természetű alapvető jogokkal.

Mindenképpen fontos lesz a Pillér jogi környezetben történő kibontása szempontjából, hogy a felsorolt munkavállalói jogok mennyiben tudnak majd konkretizálódni, illetőleg ezek mennyiben lesznek realizálhatók a jogalkotás színterén. Értelemszerűen nem lehetséges minden jogosultsághoz jogalkotási aktust kapcsolni, de abból a szempontból valóban „kartaszerűen” tartalmazza a legfontosabb szociális jogokat a Pillér, hogy azok fejlesztése, garantálása mindenképpen jogalkotáson keresztül nyerhet érvényt. Nehéz persze mind a tartalmi konkrétumokra, mind pedig a jogalkotás módjára nézve prognosztizálni a következő évek fejleményeit, de irányelvi szinten mindenképpen számolnunk kell bizonyos változásokkal még a pesszimistább megközelítések szerint is.⁷² A pesszimizmus legfőbb oka az, hogy a Pillér nem teremt új hatáskört az EU számára a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai terén, de az EUMSZ IX. és X. címe alapján álláspontom szerint nem lehetetlen az érdemi döntéshozói beavatkozás sem. Különösen, ha a jelenlegi munka- és szociális jogi szabályokból indulunk ki, azok minden nehézségével és kritikájával együtt.⁷³

Még egy szempontot érdemes megemlíteni a Pillérben foglalt jogok, illetve azok jövőbeli hatékonyabb érvényesítése kapcsán, mégpedig – a Karta kapcsán már érintett – azon anomáliát, amely a leírtak gyakorlati érvényesíthetőségét vizsgálja. Fontos ugyanis megjegyezni, hogy a Kartához hasonló jogkatalógusokban foglalt jogok érvényesíthetősége általában nehezebb a gyakorlatban, legalábbis a munkavállalók szempontjából, ugyanis például az Európai Szociális Karta ellenőrzési mechanizmusa sem feltétlenül segíti elő az abban foglalt jogok mindennapi gyakorlatban történő érvényesíthetőségét.⁷⁴ Mindenesetre a Pillér kapcsán fontos új szempont lehet, hogy mivel az abban foglalt jogok gyakorlatilag azon megerősítésre szolgáló területeket jelölik, amelyek jelenleg is részét képezik a szabályozásnak – még ha eltérő szinten vagy formában is –, ezért az is a célok között szerepel, hogy tényleges, a mindennapi munkaerőpiaci és szociális kérdésekre kiható megoldások és válaszok szülessenek. A Pillér jogkatalógus jellegét e szempontok véleményem szerint megerősítik, de ez persze a fentebb említett, a tényleges hatékonyságot érintő veszélyeket is magában foglalja.⁷⁵

Összességében úgy gondolom, hogy még ha effektív jogkatalógusnak nem is tekinthető a Pillér, egyfajta olyan iránymutatásnak mindenképpen, amely a konkrét iniciatívákon, jellemzően jogalkotáson túl olyan elméleti háttére is lehet a jövőben a megváltozó munkajogi környezetnek, amely a munkáltatói és a munkavállalói oldal számára egyaránt iránymutató (tagállami szinten is). Érdeemes lesz a továbbiakban olyan szemmel is szemlélni a Pillér reformfolyamatait, hogy mennyiben jelennek meg valódi fejlemények a hűz területen, illetve összességében mennyiben fognak a döntéshozók ragaszkodni a három kulcsterülethez.

⁷² RASNAČA i. m. 16–18. és 37–38.

⁷³ RASNAČA i. m. 6–7.

⁷⁴ Értve ez alatt az Európai Szociális Karta komplex és a gyakorlatban nehezen megtapasztalható eredményekre vezető ellenőrzési mechanizmusait (IV. rész).

⁷⁵ HENDRICKX (2017) i. m. 191–192.

4. Aktuális munkajogi reformok és várható eredmények a Pillér alapján

A fentebb felvázolt, részben alapjogi, részben a Pillérral érintett területek remélt modernizációján túl – illetve részben annak folyományaként – szükséges megemlítenünk az EU-s munkajogi és szociális jogi aktualitásai között azon területeket, amelyekben már tényleges változásokról számolhatunk be a munkavállalói jogvédelem területén. E fejlemények szükségképpen a Pillér keretei között valósultak és valósulnak meg, azonban azok hatása túlmutat az abban foglaltak konkretizálásán. Fontos megjegyezni, hogy a bírósági gyakorlatba e fejlemények értelemszerűen még nem kerülhettek be, azonban olyan, a munkavállalói jogvédelmet alapjaiban érintő kérdésekről van szó, amelyeket mindenképpen érdemes e helyütt megemlíteni.

4.1. Újabb fejlemények a munkavállalói jogvédelem területén az uniós jogban

A talán legjelentősebb eredményként számontartott változás a munkavállalók jogainak körében a *posting* irányelv reformjával kapcsolatban következett be,⁷⁶ ugyanis ennek az irányelvnek két oldalról is meghatározó hatása van a munkavállalók jogaira és munkaerőpiaci helyzetére. Mivel nagy számú munkavállaló érintett a *posting*gel az EU-ban,⁷⁷ ezért önmagában a tagállamok közötti ideiglenes kiküldéssel kapcsolatos vitatható kérdések tisztázása nagy eredmény, és nagy mértékben támogatja az így dolgozó személyek munkajogi helyzetének javítását. A két említett szempont pedig a következő. Egyik oldalról olyan, más munkajogi területeket érintő kérdéseket is tisztázni igyekszik a reform, mint az egyenlő bérezés elve, a munkáltatói visszaélések visszaszorítása, vagy a munkavégzés feltételeinek tisztázása a munkaviszonyban.⁷⁸ Sőt, bár távolabbi és nehezebben elérhető célként, de a kiküldött munkavállalók szociális biztonságának megfelelő szintű garانتálása is napirenden szerepel,⁷⁹ habár a legalapvetőbb szociális jogi védelmi szabályok már most is irányadóak az így dolgozókra nézve. Vagyis a *posting* irányelv jelentősége egyik oldalról az, hogy számos olyan, nem csak *posting*gel érintett munkavállalói jogvédelmi kérdést tisztázni igyekszik, amelyeknek fontos hatása lehet a jövőben.

⁷⁶ Ld. a 2018/957/EU irányelvet a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról, HL 173, 2018. 7. 9., 16–24.

⁷⁷ 2014-es adat szerint ez kb. kétmillió volt, és folyamatosan, érzékelhetően emelkedett ez az arány (2010 és 2014 között például 45%-kal). Ld. 2018. június 2. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_en.htm. 2015-ös adat szerint már biztosan meghaladja a kétmilliót, a növekedés 2015-ig pedig 41,3%, ami ugyan a teljes foglalkoztatotti csoportnak az EU-n belül 1%-át sem teszi ki (0,9%), mégis nagy számnak mondhatjuk. A növekedés aránya 2010 és 2016 között 69%-ra emelkedett, az össz-foglalkoztatotti létszám pedig eléri a 2,3 milliót. Ld. 2018. június 24. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19079&langId=en, 1.

⁷⁸ The Commission presents reform of posting of workers – towards a fair and truly European Labour Market, 2018. augusztus 16. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2488&furtherNews=yes>

⁷⁹ Robert VAN DER VLIES: The Revision of the Posted Workers Directive: towards a full level playing field? 2018. augusztus 16. <http://elw-network.eu/wp-content/uploads/2018/03/Van-Der-VLIES.pdf>, 3.

Másik oldalról a munkavállalók már említett piaci szituációjához, vagyis a munkaerő szabad áramlásához kötődik. Fontos ugyanis látni, hogy bár a *posting* egy fogalmilag szigorúan körülhatárolt gazdasági és szolgáltatásnyújtási tevékenységet jelöl,⁸⁰ összességében mégis a munkaerő tagállamok közötti szabad áramlásához kapcsolódik fogalmilag, és valójában olyan munkavállalói alapjogi kérdéseket érint, amelyek adott esetben konkurálhatnak a szolgáltatásnyújtás szabadságának alapjogával, illetőleg más alapszabadsággal.⁸¹ Ennek keretei között külön figyelemre méltó, hogy a tanulmány elején említett munkavállalás szabadságát mennyiben segítik elő a megreformált szabályok, ugyanis álláspontom szerint olyan garanciát teremt és erősít meg az új irányelv,⁸² amely elengedhetetlen a munkavállalók tagállamok közötti, gyakorlatilag érdemi korlátozás nélküli mobilitásához. Maga a *posting* reform is – *inter alia* – a tagállamok között kiküldött munkavállalók jogi helyzetének stabilizálását, illetőleg a szabad mozgás biztosítását határozta meg célként, aminek fontos következménye lehet a munkaerőpiaci egyensúly stabilizálása a tagállamok között, legalábbis a *posting*gal érintett szektorokban.⁸³

A *posting* kapcsán tehát elsősorban szintén a meglévő munkavállalói jogok fejlesztéséről beszélhetünk,⁸⁴ amelyek között kulcsszerepe van az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek.⁸⁵ Az elv érvényesítése elsődlegesen az állampolgársági, illetőleg a származás szerinti tagállam szerinti diszkriminációt tiltja, hangsúlyozva a munkavégzés helye szerinti eltérő bérezés tilalmát.⁸⁶ Habár ez az elv egyik oldalról a *posting* kapcsán nyer valódi jelentőséget, másik oldalról nem feltétlenül csak pozitív hatása lehet a munkaerőpiacra,⁸⁷ mégis úgy vélem, hogy más, alapvető munkavállalói jogokkal együtt⁸⁸ kellően szilárd alapját képezheti a tagállamok közötti munkavállalói mobilitásnak.

⁸⁰ Az irányelv szerint akkor beszélhetünk *posting*ról, ha az egyik tagállamban működő munkáltató a szolgáltatásnyújtás szabadságának keretei között egy másik tagállamba küld ki ideiglenesen munkavállalót munkavégzés céljából egy másik munkáltatóhoz.

⁸¹ KÁRTYÁS GÁBOR: A kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós joggyakorlat fejlődésének elemzése, különös tekintettel a magyar vonatkozású esetekre. *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal*, 2017/2. 38–39. és 55.

⁸² Értve ez alatt a munkavállalók tagállamok közötti mobilitásának jogi eszközökkel való megerősítését. Ld. Legislative Train Schedule – Deeper and Fairer Internal Market with a Strengthened Industrial/Labour Base, 2018. augusztus 16. <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-labour/package-labour-mobility-package>

⁸³ Így az építőiparban. 2015-ös adat szerint a teljes kiküldötti létszám közel 36%-a koncentráلódik az építőiparra. Ld. Posted Workers in the EU, 2018. június 24. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15181&langId=en

⁸⁴ HENDRICKX (2018) i. m. 6.

⁸⁵ Eckhard VOSS – Michele FAIOLI – Jean-Philippe LHERNOULD – Feliciano IUDICONE: *Posting of Workers Directive: Current Situation and Challenges*. 2018. augusztus 16. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU%282016%29579001_EN.pdf, 10., 25., 42. és 57–58.

⁸⁶ Agreement on the Posting of Workers Directive. 2018. június 1. <https://www.cep.eu/cep-aktuell-archiv/artikel/agreement-on-the-posting-of-workers-directive.html>

⁸⁷ VOSS–FAIOLI–LHERNOULD–IUDICONE i. m. 42., 49. és 51–52.

⁸⁸ Ld. a *posting* irányelv 3. cikkét, amely megerősíti és tovább fejleszti a kiküldött munkavállalókat minimálisan megillető jogok katalógusát.

Szintén fontos üzenete a munkavállalói jogok megerősítésének, hogy a szociális érdekek nem feltétlenül kell, hogy kimondva-kimondatlanul a gazdasági érdekek prioritása miatt háttérbe szoruljanak, habár ennek az ellenkezőjére sincs explicit törekvés az itt tárgyalt szociális és munkajogi reformok között.

Alapvetően segítheti elő a munkavállalók jogainak érvényesülését és fejlesztését a *posting* irányelv reformja a tekintetben is, hogy megpróbálja az egyértelműbb⁸⁹ és szigorúbb szabályozással⁹⁰ visszaszorítani a munkáltatói visszaéléseket, amelyek sok esetben – túl azok káros gazdasági, versenytorzító hatásain – a munkavállalói jogok csorbításának is melegágyát jelentik. Fontosnak tartom, hogy a teljes reformcsomag központi kérdésnek tekinti ezt, amiből következik, hogy impliciten a munkavállalói jogvédelem előtérbe helyezése ezen az úton is erősödjön. A munkavégzés feltételeinek tisztázása, az átláthatatlan vállalkozói-álvállalkozói láncolatok szabta feltételek, a munkavédelmi elvárások erősítése (legyen visszakereshető a ténylegesen felelős személy vagy szervezet), az ideiglenesség fogalmának egységes értelmezése,⁹¹ az álcázott munkaerő-kölcsönzés felszámolása,⁹² de akár a kollektív jogosultságok megfelelő szintű érvényesítése (legyen kivel tárgyalni, akár nyomásgyakorlással) egyaránt ebbe az irányba hatnak, és erre tekintettel mind fontos szerepet töltenek be a tagállamokon átívelő, ideiglenes munkavégzésben. E kérdések tisztázása tehát mindenképpen erősíti a munkavállalók jogait egy olyan területen, amelyen a korábbiakban szintén nem a szociális érdekek túlzott mértékű előtérbe helyezése volt jellemző.

Végül megemlítendő a tanulmány témájához indirekt módon kötődő, de a Pillérhez és az aktuális munka- és szociális jogi folyamatokhoz szorosan kapcsolódó Európai Munkaügyi Hatóság (a továbbiakban: Hatóság), amely felállításának célja éppen az volt, hogy felügyelje és kontrollálja az uniós munkajogi szabályok betartását. A Hatóság felállítására azért is volt szükség, mert számos, a tagállami határokon átívelő munkavégzéshez kapcsolódó szabály betartása problémásnak bizonyult az elmúlt években, ezek között a *posting* szabályait és a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi normákat első helyen kell említeni.⁹³ A Hatóság végső formátumát 2018 márciusában nyerte el,⁹⁴ működését pedig 2019-ben fogja megkezdeni. Funkciója információszolgáltatásra, a tagállami munkaügyi hatóságok közötti együttműködés elősegítésére és határon átnyúló munkaügyi jogviták rendezésére fog kiterjedni, ami azt mutatja,

⁸⁹ Ld. elsősorban a *posting* irányelv már idézett 3. cikkét, illetve a 4. és 5. cikkét.

⁹⁰ DUDÁS Katalin – RÁTKAI Ildikó: Kiküldetés az EU-n belül – jogalkalmazási dilemmák a gyakorlatban. *Munkajog*, 2017/1. 33–35.

⁹¹ Aukje VAN HOEK – Mijke HOUWERZIJL (szerk.): Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provisions of services in the European Union. http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Others%20reports%20and%20studies/20110422-124139_Posting_workers_Mar11pdf.pdf, 7–8.

⁹² Commission presents reform of the Posting of Workers Directive – towards a deeper and fairer European labour market, 2018. augusztus 16. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_en.htm

⁹³ Javaslat az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról_COM(2018) 131 final, 2018. 3. 13., 3., 12., 11., 15–16., 28. és 53.

⁹⁴ European Labour Authority, 2018. augusztus 16. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=en>

hogyan – a nemzeti hatóságok mellett, illetve részben önállóan – tényleges szerepe lehet a jövőben a munkavállalói jogvédelem területén, sőt a munkavállalói és munkáltatói együttműködés elősegítésében is. A Hatóságról szóló iniciativa maga is kiemeli azt a tényezőt, hogy nagy számú munkavállalót érintenek a tagállamok közötti munkavégzés jogi nehézségei,⁹⁵ e vonatkozásban pedig elsősorban a *posting* keretei között dolgozók minősülnek prekárius munkavállalói csoportnak. Ugyanakkor a munkavállalók szabad mozgásának alapjogára tekintettel gyakorlatilag valamennyi, a származásának országától eltérő tagállamban dolgozó munkavállalót érinthetnek bizonyos jogi kérdések,⁹⁶ vagyis összességében jelentős előrelépés lehet e munkajogi folyamatok összehangolása akár az információáramlás, akár a vitarendezés terén. A Hatóság felállítása során elsődleges szempont a már meglévő szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai irányvonalak és szabályok figyelembevétele és támogatása.⁹⁷

4.2. Várható és tervezett szociálpolitikai jogi reformok

A *posting* után – legalábbis a munkavállalók igényei alapján⁹⁸ – talán a tájékoztatási irányelv reformja lehet a következő, amely időszerű, és napjaink munkajogi elvárásainak megfelelő reformon eshet át. Az irányelvvel szembeni legfőbb kritika éppen annak korszerűtlensége, pontosabban nehezen alkalmazhatósága a megváltozott munkaviszonyokhoz és munkaerőpiaci körülményekhez.⁹⁹ Ennek kapcsán szükséges visszautalni a Pillér célkitűzései között kiemelt, az újabb munkavégzési formák jelentette újabb szociális kihívásokhoz igazodó célokra, hiszen a munkavállalók egyik legalapvetőbb joga – megfelelő tájékoztatáshoz és információhoz való jog¹⁰⁰ – *lex imperfecta* természetnél fogva¹⁰¹ nincs kellően szem előtt, illetve nem feltétlenül a munkavállalók érdekeit szolgáló módon tesznek annak eleget a munkáltatók. Ráadásul mivel a tagállami munkajogi szabályozások ezen a területen is mutathatnak különbségeket, ezért a szabad mozgással összefüggésben további komplikációk merülhetnek fel a gyakorlatban, amelyek akár a tájékoztatás nyelvére is vonatkozhatnak.¹⁰² Mindebből az következik, hogy számos munkaerőpiaci problémát lehetne megelőzni – akár a Pillér elvárásainak megfelelően – akkor, ha a tájékoztatási irányelv reformja bekövetkezne,

⁹⁵ Javaslat az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, COM(2018) 131 final, 2018. 3. 13., 1–2. o.

⁹⁶ Javaslat az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, COM(2018) 131 final, 2018. 3. 13., 1., 4–5., 11., 16. és 21.

⁹⁷ Javaslat az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, COM(2018) 131 final, 2018. 3. 13., 4. o.

⁹⁸ RASNAČA i. m. 10., 13. és 24.

⁹⁹ LÖRCHER–SCHÖMANN i. m. 22., 49. és 73.

¹⁰⁰ GYULAVÁRI Tamás: IV. fejezet Munkaviszony létesítése. In: GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös, 2016., 3. kiad. 144–145.

¹⁰¹ Értve ez alatt meghatározó jellegét a munkaviszony létrehozása során, azonban a megfelelő tájékoztatás elmaradása nem vezet érvénytelenségre vagy tényleges jogkövetkezményt maga után vonó jogsértő állapothoz (ld. az Mt. 46. §-át).

¹⁰² LÁNCOS Petra Lea: Az Európai Bíróság ítélete a határon átnyúló jellegű munkaszerződésekről: A szerződés nyelvére vonatkozó tagállami szövetségi egység szabályozásának alkalmazhatósága. *Jogesetek Magyarázata*, 2014/3. 62–64.

és olyan tartalommal lennének alkalmazhatók a szabályok, amelyek nem kizárólag a tradicionális struktúrájú munkajogviszonyokból indulnak ki.¹⁰³ A Bíróság az elmúlt években több ítéletben is foglalkozott az irányelv értelmezésével, ami szintén azt bizonyítja, hogy több vitatott eleme is van a jelenleg hatályos szabályozásnak. A megfelelő tájékoztatásnak jelentősége lehet ugyanis a munkavállalók tagállamok közötti kiküldése kapcsán,¹⁰⁴ hiszen az irányelvnek nem megfelelő tájékoztatás a munkafeltételekről – mivel a *posting* sem kivétel az irányelvi szabályok alól –, felvetheti a kiküldés visszaélésveszélyét, akár jogellenességét is, amely komoly veszélyt jelenthet a munkavállalók jogaira. Szintén fontos az irányelvnek megfelelő tájékoztatás a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók kollektív szerződés hatálya alá tartozásának vizsgálata és az irányelv szerint értett „ideiglenes munkaviszony” fogalmának tisztázása körében,¹⁰⁵ ugyanis a tagállami szabályozások sajátos viszonyt állapíthatnak meg a kollektív és az egyéni munkaszerződések között, azonban e sajátosságoknak szinkronban kell lenniük az irányelvvvel. Fontos azonban álláspontom szerint, hogy napjainkban, amikor a munkaviszonyok struktúrája jelentős mértékben formálódik a korábban megszokottaktól akár egészen távol kerülve,¹⁰⁶ vagy akár az „ideiglenes munkaviszonyokra” gondolva,¹⁰⁷ mindenképpen célszerűnek tartom a munkavállalók jogvédelmének elősegítése érdekében az irányelv ilyen irányú modernizációját is. Még egy példát említve utalok az atipikus munkaviszonyok, konkrétan a határozott időtartamú munkajogviszonyok hasonló problematikájára, ugyanis a munkáltató megfelelő tájékoztatásának szignifikáns szerepe lehet abban is, hogy az ilyen, speciális munkaviszonyok feltételeit az irányelvnek megfelelően alakítsák ki a felek,¹⁰⁸ márpedig ez kellően részletes tájékoztatás nélkül könnyen jogellenességhez vagy a munkavállalói jogok csorbulásához vezethet.

Hasonlóan időszerűnek tűnik a munkaidő irányelv átgondolása is,¹⁰⁹ tekintettel arra is, hogy az abban foglaltak közvetlenül érintik a munkavállalók Karta 31. cikkében foglalt alapvető jogát (igazságos és méltányos munkafeltételekhez való jog). A munkaidő-szabályozás sem maradhat érintetlen a már többször említett munkajogi és munkaerőpiaci változásoktól, amelyek – e tekintetben – elsősorban a minél rugalmas-

¹⁰³ Tekintettel napjaink domináns munkajogi szabályozási és munkaerőpiaci folyamataira. Ld. JAKAB Nóra – RAB Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro*, 2017/1. 27–29.

¹⁰⁴ Ld. a C-319/06. sz. Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Luxemburgi Nagyhercegség ügyet [ECLI:EU:C:2008:350].

¹⁰⁵ Ld. a C-306/07. sz. Ruben Andersen kontra Kommunernes Landsforening ügyet [ECLI:EU:C:2008:743].

¹⁰⁶ Értve ez alatt tipikusan a *crowdsourcingot*, a *human cloudot*, az online (platform) munkavégzési formákat, a *sharing economy* keretei között végzett munkát, de akár a klasszikus munkaviszonnyal távoli rokonságot mutató önfoglalkoztatást vagy a „nulla órás” munkaszerződéseken alapuló jogviszonyokat. Valerio DE STEFANO – Antonio ALOISI: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper Series*, no. 1. 18 February 2018. 3–9. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866

¹⁰⁷ LÖRCHER–SCHÖMANN i. m. 40.

¹⁰⁸ C-22/13. sz. Raffaella Mascolo és társai kontra Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca és Comune di Napoli, C-61/13. sz., C-63/13. sz. és C-418/13. sz. egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2014:2401].

¹⁰⁹ RASNAČA i. m. 14.

sabb, mindkét fél érdekeinek megfelelő munkaidő-beosztási formákat kell, hogy lehetővé tegyék. Noha az irányelvi szabályozásnak éppen a nemzetközi standardokat követő, alapjaiban a munkavállaló munkahelyi egészségét és biztonságát megóvó, észszerű munkaidő-beosztás a meghatározó ideája,¹¹⁰ a változó munkajogi klíma akár a fogalomértelmezés, akár a munkaidő beosztása terén új megoldásokat kívánhat meg.

Konkrétabban, érdemes figyelemmel kísérni e vonatkozásban a Bíróság releváns joggyakorlatát, amely keretei között olyan alapvető témakörök, mint a munkaidő fogalma, pihenőidőtől történő elhatárolása,¹¹¹ a szabadság kiadásának kérdései,¹¹² vagy éppen a rendkívüli munkavégzésért járó többletdíjazás egyes kérdései is aktuálisnak számítanak. Szintén figyelemre méltó az a dilemma is, miszerint milyen feltételeknek kell megfelelnie a munkáltatónak a munkaidő kapcsán akkor, ha a Karta 31. cikkének megfelelő módon kíván eljárni, illetőleg milyen garanciák relevánsak a munkavállalók oldalán. Mindenképpen ilyen az ellenőrizhetőség, vagy a mindkét fél érdekeit szolgáló beosztási formák promotálása.¹¹³

Szintén a Pillér keretei között gyakorolhat jelentős hatást a munkavállalók alapvető, szociális tartalmú jogainak érvényesülésére a koordinációs rendelet kilátásba helyezett felülvizsgálata,¹¹⁴ amely szóba került már mind a Pillér generális kérdései, mind pedig a *posting* kapcsán csorbát szenvedő szociális biztonsághoz való jog tekintetében. A koordinációs rendeletben foglaltak gyakorlati érvényesülésének nehézségeit kezelni kell, mint ahogyan olyan problémákra is reflektálnia kell, amelyek az utóbbi években merültek fel az uniós polgárok szociális és társadalmi viszonyait tekintve, veszélyeztetve ezáltal a szociális biztonsághoz való alapjogot. Szintén fontos szempont, hogy a munkavállalás szabadságának a szociális biztonsághoz való jog tagállamok közötti viszonylatában is érvényt kell szerezni, különös tekintettel arra, hogy e vonatkozásban a koordinációs rendelet olyan, további alapjogokkal, mint a munkához való jog¹¹⁵ vagy az egyenlő bánásmód követelménye, közvetlen kapcsolatba kerül. Fontos, hogy általában a szociális biztonság megvalósulásának elősegítése és a szociális természetű juttatásokhoz való hozzáférés tekintetében – gyermekgondozási szabadság és támogatások, apák számára is – a Bizottság konkrét javaslatok megfogalmazását sürgeti, sőt lénye-

¹¹⁰ Thomas BLANKE: 13. Fair and just working conditions (Article 31). In: BERCUSSON (szerk.) i. m. 359–360. és 364–365.

¹¹¹ C518/15. sz. Ville de Nivelles kontra Rudy Matzak ügy [ECLI:EU:C:2018:82].

¹¹² C-341/15. sz. Hans Maschek kontra Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadwerke ügy [ECLI:EU:C:2016:576] és C-178/15. sz. Alicja Sobczyszyn kontra Szkoła Podstawowa w Rzeplinie ügy [ECLI:EU:C:2016:502].

¹¹³ Ld. a heti pihenőidő kiadásának rugalmasságával kapcsolatban: C-306/16. sz. António Fernando Maio Marques da Rosa kontra Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA ügy [ECLI:EU:C:2017:844], az éves rendes szabadsággal kapcsolatban: C-214/16. sz. C. King kontra The Sash Window Workshop Ltd és Richard Dollar ügy [ECLI:EU:C:2017:914] és a munkatevékenység sajátosságaihoz igazodóan a munkaidő mérhetőségével, és ehhez igazodóan pótlékkal történő díjazásával kapcsolatban: C-175/16. sz. Hannele Hälvä és társai kontra SOS-Lapsikylä ry ügy [ECLI:EU:C:2017:617].

¹¹⁴ LÖRCHER–SCHÖMANN i. m. 71–75.

¹¹⁵ C-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) ügy [ECLI:EU:C:2016:220].

gében a Pillér-csomag részeként erre már sor is került.¹¹⁶ A fentebb részletezetteknek megfelelően persze kérdés, hogy jogi aktusok formájában hogyan realizálódhatnak az említett elvek és célok a szociális biztonság területén.

5. Konklúzió

Összegzésképpen elmondható, hogy a munkavállalói jogok garantálásának aktuális kérdései sokrétű, komplex és jelenleg is mozgásban lévő folyamatot jelölnek az EU jogában, azok modern formában történő legitimitációjának szükségessége nem kérdéses. Habár a jogalkotási hatáskörök megosztása alapján világosan látszik, hogy a tagállamoknak fokozott felelőssége van a munkavállalói szociális természetű érdekek védelmében – hiszen az uniós normák nyújtotta szabadság keretei között gyakorlatilag saját munkajogi rendszert tartanak fenn –, mégis úgy vélem, hogy nagyrészt a Pillérnek köszönhetően ugyan, de nem szabad figyelmen kívül hagyni a tagállamok azon közös felelősségét sem, amely a munkavállalók jogainak védelmét érinti. Az uniós jog ezen a területen komoly hagyományokkal bír még akkor is, ha a szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai soha nem volt igazán előtérben az uniós jogfejlődésben, ráadásul a Bíróság e vonatkozásban is tekintélyt parancsoló esetjoga és a tagállamok által vallott közös munkajogi, szociális jogi értékek nem teszik lehetővé ezen érdekek ignorálását. Ráadásul ez nemkívánatos is lenne az EU-ban, hiszen napjaink munkaerőpiaci és szociális problémáit meg kell oldani valahogyan, és mivel végeredményben egy közös munkaerőpiacról kell beszélnünk a belső piac részeként, ezért e problémák megoldása nem is várhat sokáig. Gyakorlatilag ezekre a problémákra reagál a Pillér, illetőleg – az egyes alapvető jogosultságok szintjén – részben a Karta is, azonban mind a gyakorlatban, mind pedig a szabályozás szintjén számos nyitott kérdést találunk továbbra is.

Álláspontom szerint összefoglalóan úgy jellemezhető a munkavállalói jogok rendszere az uniós jogban, mint amely struktúra egyik oldalról még mindig a fejlődés periódusát éli, tekintettel elsősorban a viszonylag fiatal alapjogi vonatkozásokra, másik oldalról viszont számos intézménye mellett már elhaladt az idő, vagyis egyszerre is kell lépni a modern munkajogi és foglalkoztatási irányvonalak mentén.¹¹⁷ Véleményem szerint e körben a szociális természetű alapjogok tradicionálist idéző értelmezése és garantálása elengedhetetlen, de *a priori* azt a kérdést is fel kell tenni, hogy milyen típusú jogkatalógus, jogvédelmi mechanizmus szolgálhatja leginkább a munkavállalók érdekeit. Az is megfigyelhető álláspontom szerint, hogy a Karta – bár a gyakorlatban megkérdőjelezhető hatékonyságú, de mégis komoly jogvédelmi értéket hordozó – alapjogai és a Pillér elgondolásai, illetőleg eddigi eredményei, valamint a munkajog aktuális trendjei között ellentét feszül, ugyanis míg előbbi az erősödő szociális jogvé-

¹¹⁶ HENDRICKX (2018) i. m. 4–5.

¹¹⁷ Figyelemre méltó aktualitásként igazolják ezt azon törekvések, amelyek a „platformmunkások” jogviszonyának szabályozási lehetőségeit vizsgálják. Ld. Martin RISAK: *Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*. Berlin, Friedrich Ebert Stiftung, 2018. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>, 8–18.

delemből és a munkavállalók érdekeinek magas szintű garantálásának szükségességéből indul ki, addig a munkaerőpiaci és munkaszervezési – ebből adódóan munkajogi – struktúrák nem ebbe az irányba hatnak. Véleményem szerint az EU-ban jelen lévő munkaerőpiaci és szociális nehézségek egyfajta kényszerként állnak e folyamatok hátterében, de az utóbbi évek szociális elgondolásai talán éppen az európai és nemzetközi gazdasági és piaci folyamatokra (is) reagálnak. Záró gondolatként pedig álljon itt az, hogy ezek a régi-új elgondolások szükségképpen a munkavállalók szabad mozgásának alapjogából kell, hogy kiinduljanak, de olyan jellegű jogvédelmi eszközökkel, elsősorban irányelvekkel felújítva és kiegészítve, amelyek a korábbi évtizedekben megszo-
kotthoz képest erősebben koncentrálnak a munkavállalók szociális érdekeire. Nézetem szerint ugyanis még a munkaerőpiaci és munkajogi, társadalmi változások sem írják felül a munkajogi szabályozások alapvető paradigmáját, és az EU-nak – némileg ismét eltérően az eddigiektől – lehet, hogy nagyobb és határozottabb lépéseket kell tennie e jogok körülhatárolása és garantálása érdekében, ellenkező esetben továbbra sem beszélhetünk majd valóban szabad munkaerőpiacról. Megválaszolva tehát a címben feltett kérdést: a munkavállalók jogvédelme stagnál, változik és fejlődik egyszerre, azonban az újabb reformelképzelések egyértelműen a fejlődés irányába mutatnak, még ha ez gyakran szimplán csak változásként hat.

