

Életkoron alapuló diszkrimináció

Declan O'Dempsey
ügyvéd, Cloisters Chambers, "United Kingdom"
dod@cloisters.com



Finanszírozó: az Európai Bizottság Jogok, Egyenlőség és Polgárság 2014–2020 programja

Bevezetés

- Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elve - a Charta 21. cikke - az uniós jog hatálya alá tartozó és az elvvel össze nem egyeztethető nemzeti jogszabályok alkalmazását mellőzni kell - C-555/07. sz., *Kücükdeveci* és C- 441/14.sz. *Dansk Industri* ügyek
- A tagállamok jogszabályaiban szereplő életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés jogszerű cél által objektíven és észszerűen igazolható, ha az arányos a cél elérésével - 6. cikk (1) bekezdés
- A tagállamok foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerébe való belépésének vagy az erre való jogosultság megszerzésének életkorhoz kötése nem jelent hátrányos megkülönböztetést (kivéve ha nemi megkülönböztetés történik) - 6. cikk (2) bekezdés
- A tagállamok gyakran hivatkoznak az életkorral kapcsolatos jellemző alapján történő eltérő bánásmódot biztosító foglalkozási követelményekre - a 4. cikk (1) bekezdése

Rasmussen C441/14.

- ha bebizonyosodik, hogy egy nemzeti jogi rendelkezés ellentétes az általános elvvel, a nemzeti bíróságok nem vethetik össze az általános elvet a jogbiztonság és bizalomvédelem elvével, és nem juthatnak arra a következtetésre, hogy ezek az elvek elsőbbséget élveznek az általános elvvel szemben.
- Az elv magánszemélyek közti jogviszonyokban érvényesül (horizontális közvetlen hatály).

Életkoron alapuló összehasonlíthatóság

- Az összehasonlíthatóságot nem globális és elvont módon kell értékelni, hanem pontos és konkrét módon, figyelemmel a C-432/14.sz. O k Bio Philippe Auguste SARL Bio Philippe Auguste SARL ügyben tett megállapításokra.
- C-132/11.sz. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft ügy, Id. 29.pont
- Közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetében muszáj a megkülönböztetésnek az életkoron alapulnia?
 - kollektív szerződés a légiipar vállalatcsoportjairól. A bértáblába történő besorolás szempontjából figyelembe vette azt a tapasztalatot, amelyet a személyzet tagjaként szerzett attól a naptól, amikor az 1. vállalathoz felvételt nyert. Ez életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, mivel a megállapodás nem vette figyelembe a 2. vállalatnál megszerzett idősebb munkavállalók készségeit és ismereteit?
 - Nem: nincs bizonyíték arra, hogy összefüggés lenne az 1. vállalatnál a munkavállalók kezdő életkora és a kritériumok között. Megállapították, hogy lényeges különbségek állnak fenn azon csoportok körülményeiben, amely vonatkozásában a különbségtételt megvalósították, és ezek a különbségek nem vonatkoztak életkorra. A különbség nem a tapasztalat hosszában, hanem az 1. vállalatnál töltött szolgálat időtartamában állt fenn. Az „adott repülőtársaságnál töltött szolgálati időről szóló szabály!

2. cikk (5) bekezdés

- C-341/08.sz. Petersen-ügy, a cél az egészség védelme, de a közmunkára vonatkozó felső korhatár nem összehasonlítható a magán fogorvosként végzett tevékenységre vonatkozó felső korhatárral, tehát nem arányos.
- Achbita főtanácsnok indítványa: a 2. cikk (5) bekezdés tagállami fellépést követel meg.

Valódi és meghatározó foglalkozási követelmények

- A 4. cikk megengedi, hogy az államok életkoron alapuló eltérő bánásmódról szóló szabályozást alkossanak, ahol
- a foglalkozási tevékenység természetéből kifolyólag vagy
- kontextusából adódóan
- az életkorral kapcsolatos sajátosság
- valódi és meghatározó foglalkozási követelményeket valósít meg, ha
- a cél jogos, és az alkalmazási feltétel arányos.

4. cikk

- C-229/08.sz. Wolf k Stadt Frankfurt am Main ügy. Életkori sajátossággal összefüggő orvosi bizonyíték állt rendelkezésre.
- C-416/13.sz. Perez k Ayuntamiento de Oviedo ügy. A 4. cikk "nagyon korlátozott" körülmények között alkalmazandó. A bizonyítékoknak meg kell mutatniuk, hogy a sajátosság szükségszerűen kapcsolódik egy adott életkorhoz, és amely sajátosság nem található meg (idősebb vagy fiatalabb) személyeknél. Az Európai Unió Bírósága megállapította, hogy Wolf-ügy azon a megállapításon alapult, miszerint „a szolgáltatott tudományos adatok alapján a középszintű tűzoltósági besorolásban lévő személyek egyes feladatai – mint például a tűzoltás – kiemelkedően magas szintű fizikai képességeket igényelnek, és nagyon kevés 45 év feletti tisztviselőnek van megfelelő fizikai képessége a tűzoltással kapcsolatos feladatainak ellátásához. A nemzeti bíróság a Perez-ügyben megállapította, hogy a megkövetelt fizikai képességek nem minősültek olyan magas követelményeknek. Következésképpen a helyi jogszabály a 4. cikk alapján aránytalan volt (a 6. cikk alapján sem állta meg a helyét).

C-258/15.sz. *Salaberria*

Sorondo ügy

- Baszkföldön a rendőrséghez történő felvétel felső korhatára 35 év.
- *A Vital Pérez* ügyben tett megállapítások ettől eltérnek. A spanyol autonóm tartományok feladatai eltérnek a helyi rendőrségtől – szélesebb körben áll fenn a személyek és a tulajdon védelmének feladata – ezek inkább működési, mintsem igazgatási feladatok, amelyekhez szükséges lehet a fizikai erő alkalmazása – külön rendőrségi felvétel a főként igazgatási feladatokat ellátó személyek részére.
- Arányos, mert – fizikai igénybevételt jelentő pozíció, két éves felkészülési időszak, nyugdíjba vonulás 55 évesen – idősebb személyek felvétele csökkentené azon rendőrök számát, akik alkalmasak a fizikailag legmegterhelőbb feladatok ellátására – nem áll rendelkezésre kevésbé korlátozó lehetőség.

6. cikk (2) bekezdés

- A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben (occupational social security schemes, “OSSS”) a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.
- C-159/15.sz.Lesar k Telecom Austria AG ügy korhatárt állapított meg a rendszerbe történő belépés és a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság tekintetében, *HK Danmark* ügy
- C-546/11.sz. Dansk Jurist- og Okonomforbund, k Indenrigs- og Sundhedsministeriet ügy
- C-476/11.sz. HK Danmark k Experian A/S ügy

6. cikk (1) bekezdés

- A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az *életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy **törvényes cél** által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha **a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.***

6. cikk (1) bekezdés

Igazolás

- eltérő bánásmód beazonosítása, amely életkoron alapul,
- különböző célokra történő hivatkozással igazolható a bánásmód:
 - " a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzések", - nem „tisztán a munkaadó helyzetére vonatkozó egyéni okok, mint a költségcsökkentés vagy a versenyképesség növelése”.

A foglalkoztatáspolitikai célokkal aló következetesség nem elégséges.

A közvetlen megkülönböztetést kevesebb céllal lehet igazolni, mint a közvetett megkülönböztetést.

A joggyakorlat összefoglalása

- **A tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek egy adott szociális és foglalkoztatáspolitikai cél elérése érdekében** és az ennek elérésére alkalmas intézkedések meghatározása során – C-530/13.sz. *Schmitzer* ügy, 38.pont
- A mérlegelési mozgástér nem járhat azzal a hatással, hogy megfossa lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását - C-388/07.sz. *Age Concern England* ügy, 51.pont
- magasabb bizonyítási követelmények szükségesek a jogszerű céllal kapcsolatban: *Age Concern England*
- A nemzeti rendelkezéseknek tiszteletben kell tartaniuk az irányelvet – C-143/16.sz. *Bordonaro* ügy, 17.pont
- Figyelembe lehet venni a költségvetési, politikai, társadalmi, demográfiai megfontolásokat – a költségvetési megfontolások önmagukban nem valósíthatnak meg jogszerű célt – C-159-160/10.sz. *Fuchs & Köhler* ügy

Közérdekű foglalkoztatás politika

- C-447/09.sz. Prigge ügy
- A cél a légi közlekedés biztonságával volt kapcsolatos. - nem vonatkozott a foglalkoztatáspolitikára, stb. Tehát sem a 6. cikk (1) bekezdése; sem pedig a 2. cikk (5) bekezdése, vagy (a repülőgép irányításával kapcsolatos fizikai képességek vonatkozásában) a 4. cikk (1) bekezdése sem alkalmazandó.
- Sem a nemzetközi, sem pedig a nemzeti szabályozás alapján nem megállapítható, hogy a 60 év vonatkozásában megállapított abszolút tilalom szükséges volt e cél eléréséhez, tehát a szabályozás ezekkel az eltérésekkel sem igazolható.

Mi a cél?

- Az igazi cél elemzése? A megjelölt cél valójában egy eszköz a további célokhoz?
- Generációk közötti méltányosság, pl.:
 - a fiatalok munkavállalásának megkönnyítése;
 - az idősebbek számára lehetővé tenni a munkában maradást;
 - a szakma korlátozott munkalehetőségeinek generációk közötti méltányos megosztása;
 - a sokféleség és az idősebb és fiatalabb munkavállalók közti gondolatcsere előmozdítása.
- Méltóság, pl. megelőzendő annak szükségességét, hogy az idősebb munkavállalókat alkalmatlanság vagy alulteljesítés címén bocsássák el (megőrizve méltóságukat és elkerülve a megaláztatást); vagy megelőzendő a az alkalmatlanságról vagy alulteljesítésről szóló költséges és megosztó viták lefolytatását.

A célokkal kapcsolatos joggyakorlat

- C-388/07.sz. Age Concern England ügy: nincs szükség listára, a közérdek a célok együtthatója
- C-555/07.sz. Küçükdeveci ügy: a célként megjelölt rugalmasság nem a maga volt a végcél, hanem a fiatalok toborzásának ösztönzése.
- C-159/10.sz. Fuchs és mások k Land Hessen ügy: a nemzedékek közötti egyensúly, a személyzet távozásának és felvételének hatékony tervezése, a fiatalok toborzásának vagy felvételének ösztönzése, az idősebb munkavállalók feladatainak ellátásával kapcsolatos viták elkerülésére; valamint az idősebb kollégák tapasztalatai és a fiatalok közelmúltban szerzett ismeretei közötti tapasztalatcsere előmozdítása. Mindezek jogos célokat jelenthetnek. (Lásd még a C-548/15sz. de Lange-ügyet)

A célokkal kapcsolatos joggyakorlat

- C-286/12.sz. Bizottság k Magyarország ügy: a nyugdíjkorhatár szabványosítása (az életkorbeli egyenlőtlenségek kiküszöbölése), az életkor egyensúlyának megteremtése egy ágazatban.
- C-499/08.sz. Ingeniørforeningen i Danmark k Region Syddanmark ügy: az új foglalkoztatásra való áttérés megkönnyítése azok számára, akiknek nehézségei vannak munkaszerezéssel a régi munkáltatójuknál eltöltött idő hosszúsága miatt.
- C-250/09.sz. Georgiev k Tehnicheski Universitet Sofia ügy: minőségi oktatás nyújtása és a generációk közötti oktatói álláshelyek lehető legjobb elosztása. (Egy vagy két cél?)

A célokkal kapcsolatos joggyakorlat

- C-143/16.sz. *Bordonaro* ügy: Olaszország lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy 25 évesnél fiatalabb idénymunkásokat vegyenek fel, és elbocsátsák őket, amikor betöltik a 25. életévüket.
- Jogszerű cél: a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele, a foglalkoztatottság növelése, a fiatalok esélye a munkaerőpiacra való belépéshez
- Arányosság – előmozdítja a rugalmas munkavégzést elősegítve a munkaerő mobilitását, a munkavállalókat alkalmazkodóképessé teszi, küzd a társadalmi kirekesztés ellen és az illegális munka megszüntetése érdekében - nem ez a helyzet, ha a fiatalok csak „stabil” munkavállalói szerződésekhöz jutnak hozzá
- „tartós gazdasági válság és gyenge gazdasági növekedés közepette az a 25 év alatti munkavállaló, aki egy rugalmas és időszakos munkaszerződésnek köszönhetően a munkaerőpiacra léphet, kedvezőbb helyzetben van, mint az, akinek nem adatik meg ez a lehetőség, és ezért munka nélkül marad”, 42.pont

Kollektív tárgyalások

- A főtanácsnok a Prigge-ügyben azt indítványozta, hogy a támogatás önmagában egy célt valósít meg. (Az ítélet ezt nem erősítette meg.)
- Küçükdeveci k Swedex
- C-45/09.sz. Rosenbladt-ügy: ágazati kollektív megállapodás; automatikus lemondás az öregségi nyugdíjra való jogosultságról, vagy legkésőbb annak a hónapnak a végén, amelyben a 65. életévét betölti. A jogszabályok támogatták az ilyen megállapodásokat, amelyeket igazolhatóként jelöltek meg, ha azok megfelelőek és szükségesek.
- A jogszabály célja többek között a nemzedékek közötti foglalkoztatás megosztása volt; megkönnyítve a fiatalabb munkavállalók munkájának megtalálását, különösen a tartós munkanélküliség idején; az idősebb munkavállalók jogainak védelme, akiknek nyugdíjai jövedelempótlékként szolgálnak; és hogy ne követelje meg a munkáltatóktól, hogy elbocsátják az idősebb munkavállalókat a munkaképtelenség miatt, ami megalázó lehet.

Arányosság

- A tagállamoknak széles mérlegelési jogkörük van mind a célok, mind pedig azok végrehajtási módjainak megválasztása során.
- C-88/08.sz. Hutter-ügy: önellentmondásos célok - nem megfelelő eszközök.
- C-341/08.sz. Petersen-ügy: kockázatcsökkentési cél – az eszközök megválasztása, amikor a 6. cikk (1) bekezdés alapján megfelelő.
- Küçükdeveci-ügy: a jogszabály nem volt „megfelelő”, mert az összes munkavállalóra vonatkozott, akik 25 éves koruk előtt csatlakoztak a társasághoz, tekintet nélkül arra, hogy hány évesek voltak az elbocsátásuk idején.

Megfelelőség

- Rosenbladt-ügy: a kollektív megállapodás egy fontos igazolási tényező volt:
- "Nem csupán a munkavállalóknak és a munkáltatóknak teszi lehetővé egyedi megállapodások révén, hanem a szociális partnereknek is biztosítja azt a lehetőséget, hogy kollektív szerződések útján – tehát nem elhanyagolható rugalmassággal – alkalmazhassák e mechanizmust, ezáltal pedig nem csupán az érintett munkaerőpiac átfogó helyzete, hanem a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vehetők (a Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 73. pontja)."

Szükségesség

- A Rosenblatt-ügyben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a kereskedelmi takarítási ágazatban dolgozók jelentős pénzügyi nehézségekkel küzdenek, ahol a rosszul fizetett részmunkaidős foglalkoztatás jellemző. Megvizsgálta, hogy kevésbé volt-e nehézkes intézkedés. A nyugdíjkorhatár után az emberek folytathatnák a munkát, és a munkakeresés során védettek lennének az életkoron alapuló megkülönböztetéssel szemben. Nem voltak rákényszerítve a munkaerőpiac elhagyására. Tehát az irányelv megengedte az intézkedést.
- Syddanmark ügy: nem helytelen, hogy kizárják a személyeket a végkielégítés igénybevételeiből, amely arra irányul, hogy segítséget nyújtson a vállalkozásban töltött 12 évnél hosszabb ideig tartó munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóknak abban, hogy új foglalkoztatást találjanak, mivel nyugdíjra jogosultak és ténylegesen nyugdíjba vonultak. Azonban nem szükséges kizárni azokat, akik nyugdíjukról lemondtak annak érdekében, hogy folytathassák munkájukat. Tehát az intézkedés kizáró volt. A 515/13. sz. Landin-ügyben a Bíróság megállapította, hogy a szükségességet meghatározó tényeket a nemzeti bíróságoknak kell meghatározniuk.

Szükségesség

- C-476/11.sz. HK Danmark k Experian A/S ügy: A rendszer célja az volt, hogy lehetővé tegye az idősebb munkavállalók számára, hogy munkájuk későbbi szakaszában a munkáltató szolgálatába lépjenek, viszonylag rövid járulékfizetési időszak alatt észszerű nyugdíj-előtakarékossági megtakarításokat hozzanak létre. Az ugyanabban a rendszerben dolgozó fiatal munkavállalók korai szakaszban rendelkezhetnek béreik nagyobbik arányával. A rendszer figyelembe vette a rájuk alkalmazott alacsonyabb munkavállalói járulék mértéket. Ezért minden munkavállaló számára lehetővé tette, hogy elfogadható nyugdíj-megtakarítást érjenek el, és nyugdíjba vonuljanak.

Szükségesség

- Dansk Jurist: a törvény megfosztja azokat, akik szeretnének a munkaerőpiacon maradni rendelkezésre állási díjra való jogosultság keretében egyszerűen azért, mert koruk miatt jogosultak nyugdíjra. Ez arra kényszerítheti őket, hogy fogadjanak el annál alacsonyabb nyugdíjat, mint amelyre jogosultak lennének, ha tovább maradnak foglalkoztatásban. Ez különösen akkor fordulhat elő, ha nem dolgoztak le elegendő számú évet ahhoz, hogy jogosultak legyenek a teljes nyugdíjra. A célokat kevésbé korlátozó – de ugyanannyira megfelelő – intézkedésekkel is el lehet érni, és mivel az öregségi nyugdíjra jogosult közszolgákat automatikusan kizárták a rendelkezésre állási díjra való jogosultságból, a jogszabályok túlmentek a célkitűzések biztosításához szükséges mértéken. |
- Fuchs: hivatkozik az irányelv céljainak meg nem sértésére, hangsúlyozva, hogy ezt a munkához való alapvető jog fényében kell értelmezni. Különös figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci részvételére. Az idősebb munkavállalók megtartása a munkaerőpiacon elősegíti a sokféleséget, és hozzájárul a képességek és az életminőség javításához. Ezt az érdeket figyelembe kell venni a más, attól potenciálisan eltérő érdekek tiszteletben tartása során. |

Szükségesség

- A Bíróság megállapította, hogy e hatóságok feladata megtalálni a megfelelő egyensúlyt az érintett különböző érdekek között, miközben biztosítják, hogy ne lépjenek túl az elérni kívánt jogos cél eléréséhez megfelelő és szükséges mértéken (... Palacios de la Villa-ügy ... [69] , [71] ... Rosenbladt-ügy ... [44]). "
- A költségvetési megfontolások alátámaszthatják a választott szociálpolitikát, de önmagukban nem jelenthetnek jogos célt a 6. cikk (1) bekezdés keretein belül. A nyugdíjkorhatár megfelelő lehet azzal a céllal, hogy megkönnyítse a fiatalok foglalkoztatásához való hozzáférést olyan szakmában, ahol a beosztások száma korlátozott. Nem lépte túl a céljai eléréséhez szükséges mértéket, hogy az ügyészek 65 éves korukban – nagyvonalú nyugdíjához jutva – nyugdíjba vonulhatnak, 68 éves korukig folytatják tevékenységüket, majd a távozás után jogászként praktizálhatnak.
- Hennigs k Eisenbahn-Bundesamt ügy; Land Berlin k Mai ügy: az Európai Unió Bírósága úgy ítélte meg, hogy az első kinevezéskor az életkor alapján történő fizetési besorolást nem lehet indokolni. A gyakorlati tapasztalat jutalmazása jogszerű cél volt (lásd a Hütter-ügyet), de amíg a szolgálati idő hossza megfelelő volt a cél elérése érdekében, az életkor nem mindig áll összefüggésben a tapasztalattal.

C-354/16.sz.

Kleinsteuber ügy

- A 35 évnyi szolgálati időt figyelembe veszik a foglalkoztatói nyugdíjrendszer keretén belül
- A megkülönböztetés nem közvetlenül életkoron alapul, tehát közvetett – ha a szolgálat a 30. életév betöltése után kezdődött - hátrány
- a nemzeti bíróság dönt az igazolhatóságról: jogszerű célja van: ösztönzi a mobilitást a nyugdíjakban és jutalmazza a hűséget, el kell döntenie, hogy kellően egyensúlyban tartja-e az érdekeket, vagyis arányos-e

Pay and Grading

Fizetési problémák

- C-297-298/10.sz. *Hennigs és Mai* ügyek
- C-88/08.sz. *Hütter*-ügy

Átmeneti rendelkezéssel kapcsolatos ügyek

- C-501-506.sz. & 540-541/12.sz. *Specht és mások* ügy
- C-530/13.sz. *Schmitzer*-ügy
- C-417/13.sz. *Starjakob*-ügy

Átmeneti rendszerek, költéségyvetés és szerzett jogok

- Schmitzer k Bundesministerin für Inneres
- Specht
- Unland
- Bizottság k Magyarország

Költségvetés

- Specht-ügy: az igazolás nem alapulhat megnövelt pénzügyi terheken vagy potenciális adminisztratív nehézségeken. Azonban egy átmeneti rendszernek (amely az egyenlőség megvalósításának eszközét jelenti) technikailag és gazdaságilag életképesnek kell maradnia. Ebben az esetben a bonyolult tényezők relevánsak voltak:
 - (a) sok munkavállaló eltérő időszakokkal és ellenszolgáltatási hátterekkel;
 - (b) olyan nehézségek, amelyek felmerülhetnek a munkavállalók által érvényesíthető korábbi időszakok meghatározása tekintetében;
 - c) az ügyek egyedi vizsgálata (túlságosan bonyolult és nagy hibakockázattal jár).
- Starjakob-ügy: A hátrányos megkülönböztetéstől mentes fizetésemelési rendszer létrehozása és a munkavállaló számára meghatározott követelmény a referencia-időpont felülvizsgálatára történő jelentkezésre adósemlegesség, az eljárási gazdaságosság, a megszerzett jogok tiszteletben tartása és a bizalomvédelem elvét szolgálta.

Költségvetés

- Az uniós jog nem tiltja meg, hogy az államok figyelembe vegyék a költségvetési megfontolásokat politikai, társadalmi vagy demográfiai megfontolásokkal egyidejűleg, feltéve, hogy ennek során különösen az életkoron alapuló megkülönböztetés tilalmának általános elvét tartják szem előtt.
- Az eszközök nem voltak megfelelőek. Bár az átmeneti törvényes cél, a megszerzett jogok védelme nem igazolhatja azt az intézkedést, amely véglegesen, ha csak egyes személyek esetében is, de fenntartja az életkoron alapú különbséget. Az intézkedés nem volt alkalmas arra, hogy megkülönböztetéstől mentes rendszer jöjjön létre azon munkavállalók számára, akik hátrányos helyzetben voltak az előző rendszerben.