

Zaccaria Márton Leó¹: Néhány gondolat a női munkavállalók közösségi szintű védelméről

Debreceni Jogi Műhely, 2010. évi (VII. évfolyam) 1 szám (2010. január) 38-46.

Bevezető gondolatok

A nemek közti diszkrimináció egy olyan kérdéskört ölel fel, amely aktualitása, jelentősége és specifikus szabályanyaga miatt mindig terítéken volt és lesz. Ez vonatkozik az élet szinte bármely területére, így a jogon belül, különösen a cikk témáját képező munkajogi aspektuson belül, egy nagyon komoly területet fog át e téma.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma – immár szigorúan a munkajogon belül szemlélve – egy nagyon lényeges elv gyakorlati megvalósulását jelenti. Akár a magyar, akár a külföldi szabályokat vesszük alapul, az elv kiemelt jelentőségét bizonyítják a törvényi és egyéb szabályok. Számos része van ennek a területnek, gondoljunk csak a nemek, faj, szín, bőr vagy akár vallás alapján történő megkülönböztetésre.

A nemek közti egyenlőségről általában

A nemek közti esélyegyenlőség problémaköre természetesen évszázadok óta jelen van az emberek közötti kapcsolatokban; a társadalom bármely szegmensében, így akár a családban, akár a munkavégzés világában is. Sőt, ha belegondolunk, a nemek közti egyenlőtlenség egyidős magával az emberiséggel, elég, ha a Bibliára asszociálunk. Persze sok időnek kellett eltelnie ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség gondolata egyáltalán felmerüljön a társadalomban. A jog, azon belül pedig a munkajog világában nem is olyan túl régi ez a probléma: a választójogi, a társadalmi hierarchiabeli, a családon belüli, és természetesen a munkavégzésbeli differenciák eltűnése a mai napig nem valósult meg maradéktalanul.² A felvilágosodás korára tehetők az első törekvések, ekkor került ugyanis deklarációra az a tétel, miszerint minden ember egyenlőnek születik. Amikor pedig egy évszázaddal később ennek a kérdésnek gyakorlati jelentősége lett az általános jogegyenlőség, így például a munkavégzés világában, akkor vált egyértelművé: a modern, gondolkodó ember felfogásával összeférhetetlen a két nem nyílt megkülönböztetése. Értem ez alatt a választójogi különbségek fokozatos eltűnését, és persze a témánk szempontjából legfontosabb tény: a XX. század nagy háborúinak vérzivataros időszakában szükségessé, sőt létfontosságúvá vált a nők minél szélesebb körű foglalkoztatása. Gondoljunk csak bele, mi más jelenthette volna a megoldást a háborúk alatti gazdasági kihívásokra, illetve kik végezhetek volna munkát a fronton harcoló férfiak helyett, ha nem a nők? Viszont a háborúk véget értek, így pedig szükségszerű lett a kérdés továbbgondolása: a női munkavállalás kezdett általánossá válni; ami pedig még fontosabb: egyre inkább elfogadott lett, tehát egyre szélesebb köröket érintett. Így kezdtek kialakulni a ma hatályos munkajogi szabályok az egyes jogrendszerekben, illetve így lett kellően indokolt az Európai Unió szabályozás, aminek alapjai már a Római Szerződés 119. Cikkében rögzítésre kerültek. A következő néhány oldalban a nemek közti egyenlőség egyik legfontosabb, és egyben legkülönlegesebb kérdését elemzem: a terhes, illetve szülő nők jogait, lehetőségeit mutatom be, a magyar jogszabályokon és az Európai Bíróság esetjogán keresztül.

A női munkavállalók védelme a magyar munkajogban

Elengedhetetlen tehát a hazai hatályos szabályok áttekintése ahhoz, hogy az alább tárgyalandó két híres és jelentős európai bírósági ítélet alapján konklúziókat vonhassunk le. Lévén a cikk témáját munkajogi kutatás adja, ezért kiindulási alapunk a Munka Törvénykönyve lesz. A terhes, illetve szülő nőkre vonatkozó eltérő, pontosabban kedvezőbb szabályokat tehát a következőképpen lehet összefoglalni.³

Alapszabály a törvényi alapelvek között elhelyezkedő egyenlő bánásmód követelménye (Mt. 5. §). Meg kell jegyeznünk ezen a ponton két fontos dolgot is. Először, hogy az egyenlő bánásmód követelményeinek részletszabályait a jogalkotó külön jogszabályban, a 2003. évi CXXV. Törvényben szabályozza.⁴ Ezzel bővebb jogszabályi háttérrel biztosítva a diszkrimináció tilalmának gyakorlati megvalósulásához. Másodszor pedig az egyenlő bánásmód követelményének egyik legfontosabb szegmense a nemek közti egyenlőség – mint ahogy ezt a bírói gyakorlat is mutatja - ezen belül pedig egy igencsak specifikus, de annál kevésbé megkerülhető kérdéskör a terhes, illetve szülő nőkre vonatkozó szabályok összessége.

További jelentős szabály a munkaszerződés kötelező módosításának egyik esete: a Munka Törvénykönyve úgy rendelkezik (Mt. 85. § (1), (2) bekezdés), hogy a nőt terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Mindezt úgy, hogy ehhez a munkavállaló beleegyezése szükséges. Ezen a ponton mindenképpen felhívnam a figyelmet e szabály jelentőségére. Az a tény ugyanis, hogy a terhes, illetve szülő nők munkaszerződését kötelező jelleggel, a törvény alapján kell módosítani, egy nagyon fontos védelmi eszköz. Látszik tehát, hogy a jogalkotó különös figyelmet fordít a női munkavállalók védelmére. Érdekes lehet, hogy a munkavállaló és a munkáltató között fennálló munkaszerződést ebben az esetben törvényi kógencia értelmében kell módosítani. Véleményem szerint tehát megfontolandó lehet az a felvetés, miszerint a törvény ilyen jellegű megoldása kifejezetten női munkavállaló - barát, és modern szemléletű is egyben. Érdemes lenne tehát a törvény több pontján ilyen jellegű védelmi követelményeket megfogalmazni - a női munkavállalók javára.

Felmondási tilalom is kötődik a nők ezen állapotához (Mt. 90. §), mint ahogy a rendkívüli munkavégzés tekintetében is fennállnak bizonyos törvényi korlátok (Mt. 127. § (6) bekezdés) A Munka Törvénykönyvének 138. §- a a szülési szabadságról rendelkezik, amely az egyik legfontosabb eszköz a terhes, illetve szülő nők védelmére. Ez a szabadság a nőket az alapszabadságukon felül illeti meg, lehetőséget biztosítva a szülésre, illetve a gyermek és az anya egészségének biztosítására. Már itt felmerül bennünk a kérdés: vajon hol húzódik a diszkrimináció tilalmának és az előnyben részesítésnek a határa? A cikk következő részében erre fogjuk keresni a választ. Jogos lehet a kérdésfeltevés, hiszen a természet rendjénél fogva a szülés fájdalmai csak a nőket terhelhetik, a jog nyelvén pedig azt mondhatjuk, a szülési szabadság viszont csak őket illetheti meg.

A magyar szabályozásnál maradvá végül a Munka Törvénykönyve 142/A. §-áról tennék említést, és visszautalnék az alapelvek között szabályozott egyenlő bánásmód követelményére, hiszen ez a szakasz az egyenlő munkáért egyenlő bért elvet fejt ki. Ez pedig elméleti és gyakorlati háttér

egyaránt lehet, hiszen a nők és férfiak megkülönböztetésének egyik legkényesebb esetköre épp a bérezésbeli eltérések esetköre lehet. Szülő és terhes nőkre ez hatványozottan igaz.

Az Európai Bíróság jogérvényesítő tevékenységéről és a közösségi szintű jogvédelemlről

A következőkben tehát két olyan ítéletet elemzek, amelyek az esélyegyenlőségnek ezen területét nagy mértékben meghatározzák. Ezek az ítéletek az Európai Bíróságon születtek meg, ami azt mutatja, hogy az ítéletekben tárgyalt jogok olyannyira nem egyértelműek, hogy közösségi jogi szintű értelmezést kívánnak. Ugyanakkor bármennyire is összetettek ezek, feltétlenül szükségesek is, hiszen a cikk témáját képező kérdés a női munkavállalók mindennapi problémája, vagy úgy is mondhatnánk, hogy majdnem az összes női munkavállalót érinti – életében legalább egyszer. Helytől, időtől függetlenül.

Az a tény pedig, hogy az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata precedensértékű, különös jelentőséget tulajdonít az ott kialakult joggyakorlatnak. Azt is mondhatnánk, hogy amit Luxemburgban eldöntenek, az „szentírás”, így ugyanolyan mértékben irányadó lesz akár hazánkra, akár arra az államra vonatkoztatva, ahonnan maga az ügy származik. És ha ehhez még azt a tényt is hozzávesszük, hogy hazánk az európai uniós csatlakozásával nagyon komoly kötelezettségeket vállalt (itt most elsősorban a jogharmonizáció kényszerére gondolok), akkor megkapjuk a választ az esetlegesen felmerülő kérdésre, hogy miért olyan nagy a jelentősége ennek a két ítéletnek. Érdekes lehet azt is megvizsgálni, hogy a magyar szabályok mennyire vannak összhangban az Európai Bíróság esetjogával, az ott kimondott jogokkal, kötelezettségekkel. Röviden kitérnék arra a következőkben, hogy hogyan, milyen módon oldja, oldhatja meg az Európai Bíróság az eddig taglalt problémát. A cikk második felében pedig az esetek elemzésére, illetve a konklúziókra fordítok nagyobb figyelmet.

A cikk témáját képező probléma és az Európai Bíróság viszonyát két szempontból szeretném megközelíteni. Az egyik a munkajogi, tehát a problémafelvetés oldala, a másik pedig a jogi összefüggések, a jogi kollízió, tehát az Európai Bíróság döntésének, érvelésének mibenlétét szeretném röviden bemutatni. Céloom ezzel az, hogy rávilágítsak arra, hogy mennyire nagy jelentősége van annak a tényezőnek, mely szerint Luxemburgban számos munkajogi, azon belül esélyegyenlőségi, illetve a nemek közti egyenlőséggel kapcsolatos ítélet született, születik. Az ezekben az ítéletekben lefektetett tételek pedig kihatnak a közösségi és a tagállami szabályozásokra, joggyakorlatra egyaránt.

A kérdés jogdogmatikai megközelítése - az összehasonlíthatóság és az előnyben részesítés problematikája

A kiindulópontunk legyen tehát az, hogy egy tagállamban van egy munkajogi probléma, ez pedig bármilyen jellegű lehet. Az esetek döntő többségében nyilván jogvitáról, valós, tényleges problémáról beszélünk. Közelítsük meg úgy a kérdést a továbbiakban, hogy ezt a bizonyos munkajogi problémát a diszkrimináció tilalmának szempontjából elemezzük. A hátrányos megkülönböztetés tilalma az Európai Unió, így természetesen mindegyik tagállam egyik legfontosabb alapelve. Minden körülmények között meg kell valósítani, betartani, betartatni. Nyilván eltérő szegmensei lehetnek tagállamonként, de akár közösségi szinten is (elég, ha belegondolunk, hogy az esélyegyenlőség az élet, de még a jog világában is mennyire sok

területén van jelen). Témám szempontjából tehát a munkajogi aspektust vegyük alapul. A diszkrimináció tilalma a munkajogban azt jelenti, hogy munkavállalók, illetve munkavállalói csoportok között tilos minden olyan közvetett vagy közvetlen különbségtétel, aminek következménye hátrányos megkülönböztetés lehet. Nem szabad elfelejtenünk, hogy a diszkrimináció tilalma a munkáltatók között is érvényesülést kíván, de ez a probléma egy másik értekezés keretein belül kerülhet kifejtésre. A fogalmak tisztázásánál mindenképpen ki kell térnünk két kérdésre, két olyan fogalmat mutatok be röviden, amelyek a nemek közti esélyegyenlőség szempontjából kiemelt jelentőséggel bírnak, és a cikk további részében szintén taglalásra kerülnek.

Az első fogalom az összehasonlítható helyzet, illetve az ennek a követelménynek való megfelelés. Diszkriminációról csak akkor beszélhetünk, amennyiben a hátrányosan megkülönböztetett munkavállalók, illetve az ilyen helyzetben nem lévő társaik helyzete összehasonlítható. Az összehasonlíthatóságot meghatározni fogalmilag szinte lehetetlen, pedig mind tagállami, mind pedig közösségi szinten az egyik legfontosabb eleme a nemek közti egyenlőség kérdéskörének. Az összehasonlíthatóságot alapvetően a végzett munka jellege alapján lehet meghatározni. Annak mennyisége, de akár a bérezés kérdései is egyaránt döntőek lehetnek, mint ahogy a munkáltató kiléte is. Természetesen az azonos munkakör, illetve az ehhez kötődő jogok és kötelezettségek egyaránt döntőek lehetnek a kérdés eldöntésekor. A tagállami és a közösségi bírói gyakorlat hasonlóan ingadozik e kérdésben, bár az Európai Bíróság igyekszik az adott eset összes körülményeit mérlegelve egy irányadó mércét kialakítani. Ez kiderül a lentebb részletesen tárgyalandó Gómez - esetből is. A cikk témáját képező probléma tekintetében pedig nem is kell túl messzire mennünk: bár a férfi és női munkavállalók a természet rendjénél fogva különböznek, de a munkajog nyelvén szólva helyzetük lehet összehasonlítható. Ez pedig nagyon fontos: a terhes, illetve szülő nők védelmének szabályait csak úgy tudjuk kellő körültekintéssel megismerni, és elemezni, ha az összehasonlíthatóságból indulunk ki. Ezt alább, a két elemzett eset alapján meg is kíséreltem. Nagyon fontos tehát a nemek közti diszkrimináció tilalmának megítélésekor, hogy az adott munkavállalók helyzete összehasonlítható-e.

A másik fogalom pedig a dogmatikailag szintén nem könnyen értelmezhető előnyben részesítés problematikája. Maga az alapelv közösségi szinten a 75/117. EGK, illetve a 76/207. EGK-Irányelvben⁵ került szabályozásra először, és a mai napig irányadó módon. Az elv lényege az, hogy a diszkrimináció tilalmának teljes körű megvalósításához elengedhetetlen a hátrányos megkülönböztetés kivédésének egy speciális, egyúttal igen hatékony módja. A két irányelv kimondja, hogy ha a munkavállalók bizonyos csoportjának esélyegyenlősége csak úgy valósítható meg, hogy a velük összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókhöz képest valamilyen jellegű, de mindenképpen jogszerű előnyben kell őket részesíteni, akkor ezt a tagállami jogalkotásnak kötelessége megtenni. Tehát akár törvényi szinten is köteles rögzíteni az előnyben részesítési kötelezettséget a tagállam. Egy egyszerű példával szemléltetném ezt: ha egy női munkavállaló esélyegyenlőségének megvalósítása céljából az vezet eredményre, hogy azonos végzettség, illetve azonos körülmények mellett egy adott munkakörre őt nevezik ki férfi társával szemben, akkor ez jogszerű lesz. De csak akkor, ha ez valamilyen kellően indokolt érveléssel alátámasztható, igazolható. Ilyen lehet például a híres Kalanke-ítéletben⁶ foglalt döntés, ahol az Európai Bíróság jogszerűnek találta a női munkavállaló olyan irányú előnyben részesítését, amikor az adott munkakörben a női munkavállalók súlyosan alulreprezentáltak voltak. És éppen emiatt ilyen nehezen megítélhető ez a kérdés: hol van az a határ, hogyan állapítható meg az, hogy

a két, összehasonlítható helyzetben lévő, de eltérő nemű munkavállaló között a diszkrimináció tilalmának határát lépjük át a döntés során, vagy pedig az előnyben részesítés jogszerű követelményének teszünk eleget?

Véleményem szerint akkor járnánk el helyesen, ha a két jogintézmény közti különbséget, a fennmaradó differenciát pontosan, de legalábbis megközelítőleg pontosan meg tudnánk ítélni. Mit értek ez alatt? Egyet tudok érteni az Európai Bíróság Gómez-esetben kialakított álláspontjával, de például a Kalanke-ügyben hozott ítélet néhány pontja szerintem már feszegeti a két jogintézmény határát (bár a döntés ebben az esetben is inkább az alábbi érvelést támasztja alá). Ez alatt azt értem, hogy a szülési szabadság, illetve a szüléshez, valamint a terhességhez kötődő egyéb kedvezmények indokoltak. Megvalósul az előnyben részesítés, még hozzá jogszerűen. Egyértelmű ugyanis, hogy a nők helyzete a munkavállalás terén bizonyos szempontból sohasem lesz azonos a férfiakéval, márpedig a természet által kialakított különbségek ellensúlyozására pont megfelelő lehet az előnyben részesítés. Ez alapján pedig úgy gondolom, hogy az a bizonyos mérce is megállapítható: ha az előnyben részesítéssel olyan helyzetbe kerül az adott munkavállalói csoport (jelen esetben a nők), hogy így már nem szenved hátrányt az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókkal szemben, akkor lesz szerintem kellően okszerű, és természetesen jogszerű is az előnyben részesítés. De ha egy ilyen jellegű előnnyel olyan helyzetbe kerülnének, hogy a hátrányból hirtelen előny lesz, akkor az már nem állná meg a helyét. Sem az irányelvek, sem pedig az irányadó esetjog értelmében. Legalábbis szerintem nem.

A kérdés esetjogi megközelítése – az Európai Bíróság döntései

A másik tényező, amit nem szabad figyelmen kívül hagynunk, az maga a Bíróság, pontosabban annak ítélkezési gyakorlata. Két okból is érdemesnek tartom részletezni az Európai Bíróság által kialakított precedensjog keletkezését: egyik oldalról azért, mert így lesz teljes a kép, ami a munkavállalók, azon belül is a női munkavállalók védelmét mutatja közösségi szinten, másik oldalról pedig azért, mert ez a rövid bemutatás átvezet bennünket a cikk következő részébe, ahol már konkrét esetek elemzésével foglalkozom.

Amikor tehát egy tagállamból valamilyen munkajogi eset kerül az Európai Bíróság elé, akkor a Bíróságnak (csakúgy, mint a nem munkajogi eseteknél is) úgy kell döntenie, hogy a közösségi jogot ütközteti a vonatkozó tagállami joganyaggal. Döntése pedig precedensértékűvé lesz: a hasonló esetekben kötni fogja a tagállami bíróságokat. Még hozzá úgy, hogy az ütköztetett joganyagok viszonyát is meghatározzák, kimondva azt, hogy az adott tagállami szabályok alkalmazhatók – e az ilyen jellegű esetekben, vagy pedig hogyan alkalmazhatók. Mindezt úgy, hogy a közösségi joghoz való viszony tisztázása sem marad el.

Esetünkben ez azt fogja jelenteni, hogy ha egy munkavállaló diszkriminációs ügye kerül az Európai Bíróság elé, akkor a luxemburgi bírák dolga az lesz, hogy az eset összes körülményeit megvizsgálva eldöntsék, hogy a Római Szerződés, illetve a fentebb már tárgyalt irányelvek értelmezése segítségével tagállami jogsértést állapítanak – e meg, vagy sem. Tehát ha egy női munkavállaló hátrányos megkülönböztetésre hivatkozva indít pert, majd pedig az ügy Luxemburgig jut, akkor a Bíróság fog dönteni arról (természetesen precedensértékűen), hogy megvalósult a hátrányos megkülönböztetés. És ezzel a kör bezárul: ha egy adott rendelkezésről a

Bíróság dönt, akkor azt onnantól minden tagállamnak szem előtt kell tartania. Az alább elemzendő esetekben tehát olyan ítéletek születtek, amelyek a mai napig döntően befolyásolják nemek közti esélyegyenlőség megvalósulását közösségi szinten.

A Gómez-eset

Az első eset, amelyet elemezni fogok, a közismert Merino Gómez-eset (C-342/01).⁷ Az ügy tényállása szerint Merino Gómez asszony 1994 óta a Continental Industrias vállalatnál dolgozott. Szülési szabadsága 2001 májusától augusztusig tartott. Kérte, hogy éves szabadságát a szülési szabadság lejárta után biztosítsák számára, de a vállalat ezt nem teljesítette. A probléma az volt, hogy Gómez asszony hiába fordult spanyol bírósághoz, azoknak már korábban kialakult egy ítélkezési gyakorlata, miszerint a kollektív szerződésben rögzített éves szabadság időpontja elsőbbséget élvez a munkavállalók szabadságuk igénybevételéhez fűződő jogaival szemben. Eszerint pedig nem vehetné ki Gómez asszony eltérő időpontban a rendes éves szabadságát ahhoz képest, mint ami a kollektív szerződésben rögzítésre került. Ezek a szabályok pedig egyértelműen hátrányosabb helyzetbe hozzák a női munkavállalót férfi társaihoz képest. Egyik oldalról már azzal, hogy a szülési szabadságát valójában meg sem kaphatja így akkor, hogyha nem pont az éves rendes szabadság időtartama alatt fog szülni, másik oldalról pedig azzal, hogy a női munkavállalóknak külön nehézséget okozhat tehát a karrierjük és a családi élet összehangolása. Hogy miért? Gondoljunk bele, hogy a fenti szabályok és értelmezés szerint az az időszak, amikor a terhes, illetve szülő nőknek igazán szükségük lenne az őket megillető plusz szabadságra, gyakorlatilag nincs. Ez pedig hátrányos megkülönböztetés lesz, még hozzá a következők miatt.

A szülés, illetve az ezzel összefüggő kérdések tekintetében férfiak és nők nem egyenlő esélyekkel indulnak. Mivel ez csak a nőket érinti, ezért az ő helyzetük lesz speciális, az ő jogi védelmük lesz indokolt. Fogalmilag (közösségi és hazai szabályok szerint egyaránt) összehasonlítható helyzetben vannak, hiszen egy adott munkáltatónál, vagy egy adott (akár azonos) munkakörben a férfiaknak és nőknek ugyanazok a kötelezettségei, jogai. Így pedig egyértelmű, hogy a nők hátrányt szenvednek akkor, amikor a szülési szabadságot nem megfelelően biztosítják számukra.

A kifejtettekre tekintettel indokolt lehet az ügyben eljáró Madridi Bíróság álláspontja: az egyenlő bánásmód biztosításának elve, a diszkrimináció tilalmának következménye és a munkavállaló éves szabadságához való jogának garantálása akkor valósulna meg a közösségi jogszabályokkal összhangban, ha az adott kollektív megállapodás kivételes szabályt is tartalmazna annak érdekében, hogy ilyen esetekben mindkét szabadságot igénybe lehessen venni. Ez tehát azt jelenti, hogy megmaradna a kollektív szerződés által megállapított éves szabadság időpontjának prioritása a munkavállalók szabadsághoz fűződő jogával szemben, de egyben azt is bele lehetne (kellene) foglalni ezekbe a megállapodásokba, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma miatt a nőkre vonatkozó eltérő szabályok is kerüljenek megállapításra. És akkor vissza is értünk az egyik alaptételünkhöz: a szülési szabadság biztosítása elengedhetetlen a munkavállalók közti esélyegyenlőség megvalósulásához.

Az Európai Bíróság megállapította az eset kapcsán, hogy az állapotos és szoptató nők vonatkozásában az egyenlő bánásmód biztosításának elve és a diszkrimináció tilalmának követelménye azt jelenti, hogy ha a szülési szabadság ideje egybeesik az éves szabadságnak a kollektív szerződésben rögzített időpontjával, a munkavállaló számára lehetővé kell tenni azt,

hogy más időpontban vegye ki az éves fizetett szabadságát. Ezt igazolja az is, hogy amennyiben a két szabadság egybeesik, úgy az egyik gyakorlatilag elvész. Emlékezzünk vissza a gondolati egység elejére: Gómez asszony munkajogi problémája éppen innen indult ki. Tehát a Madridi Bíróság, de leginkább az Európai Bíróság által kifejtettek jelenthetnek megoldást erre a diszkriminációs problémára.

Alátámasztja ezt az is, amit szintén az Európai Bíróság fejtett ki: a szülési szabadság értelme, valós célja veszne el akkor, ha azt ténylegesen, a gyakorlatban nem kaphatnák meg megfelelően a női munkavállalók.

Az Európai Bíróság érvelésében továbbment, amikor is precedensértékűvé tette az ítéletet a következők alapján. Ezzel az ítélettel az Európai Bíróság célja a 93/104. EK- Irányelvben⁸ foglaltak egyértelműsítése, gyakorlatba átültetése volt. Az Irányelv szerint ugyanis a szülési szabadság célja eltér a rendes szabadság céljától, hiszen egyrészt a nőt terhessége alatti és utáni állapotának védelmét szolgálja, másrészt pedig védi az anya és gyermeke közötti különleges kapcsolatot a terhességet és a szülést követően. Ebből következően tehát az Irányelv 7. szakaszában foglalt követelmény, a négy heti szabadság igénybevételéhez való jog nem érvényesül akkor, ha a szülési szabadság ideje egybeesik az éves szabadság időtartamával.

És végül az Európai Bíróság a kifejtetteken és a már taglalt irányelven kívül még egy garanciát kíván adni a kérdésben: méghozzá a 76/207. EGK- Irányelvre való hivatkozást. Ez az irányelv alapnak, kiindulópontnak tekinthető a diszkrimináció munkajogi tilalmának közösségi szinten való érvényesülésének aspektusából. A főbb idevonatkozó rendelkezéseit a következőképpen értelmezhetjük témánk szempontjából, némileg túlmenve az Európai Bíróság jogértelmezésén.

Az irányelv rögzíti, hogy az esélyegyenlőségnek nemcsak elvi síkon, hanem a gyakorlatban, tehát ténylegesen is meg kell valósulnia. Ez persze nem hangzik túl bonyolultnak, de ha ez így történt volna például ebben az esetben, akkor ez az ítélet meg sem született volna. Nagyon fontos tehát, hogy a tagállamoknak mind a jogalkotás és mind a jogalkalmazás útján ténylegesen realizálniuk kell az irányelv érdemét. Mondanom sem kell, hogy a Gómez-esetig ez Spanyolországban nem valósult meg kielégítő szinten.

Az irányelv szerint továbbá semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem érhet bizonyos csoportokat. Tehát nincs „elfogadható” szintje a diszkriminációnak a munkajog világában. Ezt is fontos volt tisztázni, akár ezen ügy kapcsán, akár más ügyek kapcsán is, hiszen ennek a követelménynek a tagállamok még ma is kevésbé felelnek meg, hiába rögzíti egyértelműen a közösségi norma, illetve hiába tette az Európai Bíróság többször is precedensértékűvé ezt a tételt is. Nem lehet tehát indokolt semmilyen megkülönböztetés, ami a terhes, illetve szülő nőkre nézve hátrányos.

Ehhez hozzá kell még tennünk, hogy az irányelv szorosan idekapcsolódva rögzíti az egyenlő bánásmód teljes körű megvalósulásának a követelményét: a munkajogviszony minden szintjén, kivétel nélkül meg kell valósulnia. Legyen szó akár a jogviszony létesítéséről, megszűnéséről, megszüntetéséről, tartalmáról, a bérezésről, vagy akár az előmenetelről is.

Végül pedig mind az ítélet, mind pedig a 76/207. EGK- Irányelv kapcsán szólnom kell az

előnyben részesítésről. Az Irányelv mondja ki először ilyen értelemben az előnyben részesítési tételt. Arról lesz itt szó, és mint az Európai Bíróság későbbi ítélezési gyakorlatából is világosan látszik majd (hozzáteszem: napjainkig), hogy a tagállamoknak van egy olyan lehetőségük, pontosabban az Európai Bíróság értelmezése szerint kötelezettségük, hogy az esélyegyenlőség teljes körű megvalósításának céljából bizonyos diszkriminációs kérdések kapcsán (tipikusan ilyen a cikk témáját képező munkajogi probléma) nem elegendő a hátrányos megkülönböztetés tilalmának biztosítása, hanem a hátrányosabb helyzetben lévő munkavállaló csoportokat előnyben kell részesíteni valamilyen (jogszerű!) módon összehasonlítható helyzetben lévő társaikkal szemben. Ez természetesen rengeteg jogvitára ad, adhat okot, de ha belegondolunk, hogy jelen kérdés kapcsán ez a kritérium gyakorlatilag egybecseng mind a Madridi Bíróság által felvetett megoldással, mind pedig az Európai Bíróság konklúziójával, miszerint a rendes évi szabadságon felül kell a női munkavállalók részére biztosítani a szülési szabadságot, akkor rá kell jönnünk, hogy a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak is meg kell találnia a középutat a diszkriminációs kérdésekben. Ez az „arany középút” pedig a hátrányos megkülönböztetés tilalmának, illetve az előnyben részesítésnek a megfelelő elhatárolása, illetve egyensúlya kell, hogy legyen.

A McKenna – eset

A másik legalább ilyen híres és fontos ítélet, amelyről még szólni szeretnék, az a C-191/03 (North Western Health Board v. Margaret McKenna) számú ügy.⁹ Bár ez az ítélet is megérne egy legalább ilyen hosszú elemzést, most elsősorban a Gómez-esethez kapcsolódó, illetve a cikk témájához szorosan kötődő részeit elemezném röviden.

A jogvita a szülési szabadság alatti díjazás jellege, mértéke körül realizálódott. Pontosabban McKenna asszony azt sérelmezte, hogy a szülési szabadsága alatt, illetve az ebben az időszakban bekövetkezett szülési megbetegedése alatt nem a teljes fizetését kapta. Szerinte pedig ez diszkriminatív, különös tekintettel arra, hogy a díjazás, amiben részesült, aránytalanul alacsony volt, és ez sértette az ő érdekét, és veszélyeztette saját, valamint gyermeke egészségét egyaránt. Meg kell jegyeznünk, hogy az ügy kimenetele kevésbé lesz „munkavállaló – barát”, mint a Gómez-esetben, hiszen látni kell, hogy bár a problémafelvetés indokolt, és a díjazásbeli kirívó különbségek valóban képezhetik diszkrimináció alapját, ebben az esetben ez azért nem ilyen egyszerű. Nem tisztán diszkriminatív ugyanis az, ha a szülési szabadság időtartama alatt nem a teljes fizetésüket kapják meg a nők, hiszen a szülési szabadság, mint az előnyben részesítés munkajogi manifesztálódása már magában foglalja azokat az előnyöket, amelyekben a nőknek a szülés, illetve a terhesség alatt részesülniük kell. Bár ez nem jelenti azt, hogy ez alatt az időszak alatt nekik legalisan jóval kevesebb pénz járna, mint egyébként, de itt már azért jóval árnyaltabb a helyzet a férfi társaikkal való összehasonlíthatóság tekintetében.

Ugyanis az Európai Bíróság kimondta, hogy a szüléssel összefüggő betegségek közös kockázati körbe tartoznak, de nincs olyan közösségi norma vagy elv, amely megkövetelné, hogy a női munkavállaló a szülési szabadsága alatt is teljes fizetésben részesüljön, hacsak a díjazás nem olyan alacsony, hogy sértené a női munkavállalók védelmének közösségi jogi célkitűzéseit, és nem követeli meg a közösségi jog a teljes fizetés folyósítását a szüléssel összefüggő betegségek miatti távollét esetére sem. Ez azt jelenti tehát, hogy bár nincs a női munkavállalóknak a teljes díjazásra alanyi joguk, de egy újabb komoly garanciát adott az Európai Bíróság a szülő és terhes

nők munkajogi védelmére: van egy szint, ami alá a díjazás nem mehet, amelyet garantálni kell a női munkavállalók számára a szülési szabadság ideje alatt.

Végső konklúzió – az „arany középút” keresése (záró gondolatok)

Befejezésképpen szeretnék egy rövid összefoglalást adni a fentebb kifejtettekről. A női esélyegyenlőség területéről két olyan kérdést választottam ki, amelyek ha nem is a leglényegesebbek, de majdhogynem azok. Sőt, szerintem azok, mivelhogy specifikusságuk miatt nagyon nehezen kezelhetőek, ugyanakkor nagyon fontosak a mindennapi életben a női munkavállalók számára. Ezért is találok indokoltnak a közösségi szintű esetjogi szabályozást is. Amiből tehát kiderül, hogy az Európai Bíróság, mint ahogy maga a közösségi jogalkotás is, védi a női munkavállalókat, különösen a terhes, illetve szülő nőket. Ez természetesen a tagállami jogszabályok kötelessége is, mint ahogy a jogalkalmazásé is. És amíg ezekben hiány lesz, addig szükségsszerű lesz az Európai Bíróság fellépése az ügyek, jogviták kapcsán. Végső következtetésként pedig arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy az esélyegyenlőség, azon belül pedig a nemek közti egyenlőség, megvalósulása csak úgy lehetséges, hogy meg kell találnunk a az egyensúlyt a diszkrimináció tilalma, illetve az előnyben részesítés között. Ennek kell lennie a fentebb már taglalt „arany középútnak”. Ez pedig jogalkotói és jogalkalmazói szinten sem könnyű feladat.

Felhasznált irodalom

1. Martin Roberts: Európa története I.-II. Akadémia Kiadó, 1992
2. CompLex Cd-Jogtár, 2009
3. www.europa.eu
4. Európai Bírósági Ítéletek II. évfolyam, 3.szám
5. Európai Bírósági Ítéletek III. évfolyam, 4.szám
6. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód – Szerk. Nyárádi Gáborné Magyar Közigazgatási Intézet, 2008

¹ V. évfolyamos joghallgató, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Konzulens: Nadas György, egyetemi adjunktus

² Martin Roberts: Európa Története I. 234-235. oldal

³ 1992:XXII. törvény A Munka Törvénykönyvéről CompLex Cd-Jogtár

⁴ 2003: CXXV. törvény Az Esélyegyenlőségről CompLex Cd-Jogtár

⁵ www.europa.eu

⁶ Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód – Szerkesztette Nyárádi Gáborné I Magyar Közigazgatási Intézet ,2008, 173. oldal

⁷ Európai Bírósági Ítéletek, II.évfolyam 3.szám, 2004, 24-26. oldal

⁸ www.europa.eu

⁹ Európai Bírósági Ítéletek, III. évfolyam 4.szám, 2005, 13-15. oldal