

TAKÁCS DÓRA–ZACCARIA MÁRTON LEÓ\*

# Hatékony és tényleges? Munkajogi irányelvek vizsgálata a Kúria joggyakorlatában, figyelemmel a munkavállalói igényérvényesítésre

*Effective and Actual? Analysis of Employment-Related Directives in the Legal Practice of the Curia of Hungary Regarding the Enforcement of Workers' Rights*

## ABSZTRAKT

A munkaviszonyok speciális jellegére tekintettel a felek alá-fölé rendeltségi viszonya a munkavállaló oldalán gyengébb pozíciót eredményez. Ezen aszimmetria kiegyenlítéséhez okvetlenül szükség van bizonyos védelmi garanciákra, így többek között kulcsszerepe van a munkavállalói jogérvényesítés hatékonyságának. Kutatásunkban éppen ezért arra keressük a választ, hogy a vizsgált foglalkoztatási tárgyú uniós irányelvek, illetve a joggyakorlatot is magában foglaló tágabb értelemben vett uniós jogi korpusz miként jelenik meg a hazai, elsősorban kúriai döntésekben, illetve ezen hivatkozások mennyiben segítik elő a munkavállalók hatékony jogérvényesítését.

**Kulcsszavak:** munkavállalói igényérvényesítés, uniós jog, munkajogi irányelvek, kúriai joggyakorlat, munkajog

## ABSTRACT

In view of the special nature of the employment relationship, subordination of the parties results in a weaker legal position on the employees' side. Certain guarantees of protection are absolutely necessary to compensate for this asymmetry, thus, among other things, the effectiveness of employees' enforcement plays a key role. This is why our research seeks to answer the question whether some crucial employment-related directives of the European Union, as well as the broader European Union legal corpus also including legal practice. Furthermore we try to find the answer to the question that, how do these legal sources appear in the domestic legal practice, primarily in the relevant judgments of the Curia of Hungary, and the extent to which these references facilitate the effective enforcement of the workers' rights.

**Keywords:** enforcement of workers' claims, labour law directives, EU law, judicial practice of the Curia of Hungary, labour law

Bár a szabályozásban és a tudományos diskurzusban is hagyományosan nagyobb figyelem hárul a munkavállalók jogainak „statikájára”, mint „dinamikájára”,

\* Dr. Takács Dóra, PhD-hallgató, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, e-mail: doratakacs14@gmail.com; Dr. Zaccaria Márton Leó, egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, e-mail: zaccaria.marton@law.unideb.hu. A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium „Jogászképzés színvonalának emelését célzó” programja keretében valósult meg.

mindenképpen érdemes utóbbit is figyelemmel kíséreni egy olyan tartalmú kutatómunka során, amelynek középpontjában a munkavállalók 21. századi jogérvényesítési lehetőségei és ezek kihívásai állnak. Ebben a kontextusban statika alatt az elsődlegesen törvényi normákat, azaz regulatív eszközöket értjük, szükségképpen kiegészítve a kollektív szerződés garantálta munkafeltételekkel.<sup>1</sup> A munkavállalói jogok dinamikája pedig azt a jelenséget reprezentálja, amely során e normatív rendelkezések, alapvető jogok mozgásba lendülnek, azaz – tipikusan – nemzeti, uniós szintű vagy nemzetközi bíróságok előtt érvényesítik azokat az arra felhatalmazottak. Noha e dualitás szükségképpen jelen van a munkajogban általában – különös figyelemmel a magyar munkajogi szabályozás jogtörténeti előzményeket is figyelembe vevő kódex-jellegére<sup>2</sup> –, mégis úgy véljük, hogy a munkavállalói jogok tényleges, gyakorlati érvényesülése jellemzően kevesebb figyelmet kap, mint a letisztult és konzisztens dogmatikai rendszer vagy éppen az alapvető, tipikusan szociális természetű garanciák és általános elvek részletes kidolgozottsága.

## 1. Problémafelvetés: a munkajogi jogérvényesítés aktuális kihívásairól

E sajátos, már-már ellentmondásos helyzetnek persze több oka is van, így a jogi praktikum felől közelítve kézenfekvő például arra utalni, hogy a munkavállalói jogérvényesítés kisebb részben történik speciális munkajogi szabályok, és nagyobb részben polgári eljárásjogi szabályok mentén.<sup>3</sup> Megemlítünk ugyanakkor egy olyan sajátos jelenséget is, amely bizonyos szempontból valóban alááshatja a munkavállalói jogérvényesítés eme aspektusának tekintélyét, habár a munkajogi szabályozás tradicionális funkciója felől közelítve<sup>4</sup> talán felelőtlenség figyelmen kívül hagyni a jogérvényesítési módozatokat. E szerint már önmagában a törvényi vagy kollektív szerződéses garanciák sem biztos, hogy oly evidensek a munkavállalók jogainak védelmében, mint néhány évtizeddel ezelőtt, az általános munkajogi dereguláció és szükségyszerű szabályozási transzformáció ugyanis sok esetben mintegy szükségtelemné teszi, legalábbis háttérbe szorítja a hagyományos munkajogi gondolkodást,<sup>5</sup> mintegy új utakat keresve a munkajogi inerciarendszer számos komponensére nézve.

Vagyis, ha az alapvetően szociális karakterű, imperatív jellegű, kógens, végeredményben a munkáltató gazdasági autonómiáját korlátozó normákból indulunk ki,

<sup>1</sup> GYULAVÁRI Tamás: The Hungarian Experiment to Promote Collective Bargaining: Farewell to 'Principle of Favour'. In: Gyulavári Tamás–Menegatti, Emeneue (eds.): *The Sources of Labour Law*. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2020, 245–252.

<sup>2</sup> KUN Attila: 3. § A munkajog történeti fejlődésének vázlata. In: Kiss György (szerk.): *Munkajog*. Dialóg Campus, Budapest, 2020, 57–58.

<sup>3</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 285–290. § és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 508–525. §.

<sup>4</sup> Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 20–25.

<sup>5</sup> Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám – Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professor emeritus 80. születésnapjára, 267–269., 276–277.

akkor ezek átalakulása – akár *puha jogi* vonatkozásban,<sup>6</sup> akár a munkajogi keretek közüli kitöréssel párosítva<sup>7</sup> – végeredményben nem kölcsönöz túlzottan nagy fontosságot a munkajogi jogérvényesítésnek. Azaz az érintett bíróságok, testületek gyakorlatáért természetesen nem tehető felelőssé a jogalkotó, így az alacsonyabb szintű munkajogi védelem mintegy szükségszerű következményként értékelhető. Jelentős differenciák detektálhatók persze az egyes bíróságok gyakorlatában, legyen szó nemzeti vagy nemzetközi, illetve uniós szintről,<sup>8</sup> de e jelenség – generálisan szemlélve e kérdést – szembetűnő. Véleményünk szerint azonban e jogvédelmi szint nem megfelelő érvényesíthetősége döntően a változó szabályozási metodikára és jogpolitikai indokokra vezethető vissza, viszont a jogalkalmazás és jogértelmezés szintjén számos korrekciós tényezővel is számolhatunk.

Mindezen, nagyrészt elméleti és a szabályozást érintő felvetések és aggályok a gyakorlat, a jogérvényesítés síkján további rétegekkel bővülnek. Az adott esetben szerződési szabadságra és alapvetően „polgári jogias”, magánjogi elvekre építő,<sup>9</sup> noha a diszpozitivitást alkalmanként kizáró magyar munkajogi szabályozás<sup>10</sup> sem nélkülözheti természetesen azon kógens normákat, amelyek bár csupán lehetőségként jelennek meg a munkavállalók oldalán, de végeredményben kötelezőként a munkáltatói oldalon. Az összekötő kapcsot jelen esetben a munkajogi jogérvényesítés, azaz a korábban említett dinamikus megközelítés jelenti. Fontos megemlíteni azt is, hogy jelen tanulmány egy kiterjedt, nagyobb lélegzetvételű munkajogi kutatás részeként készült el, amelynek elsődleges célja a munkavállalói jogérvényesítés napjainkban mérhető hatékonyságát megvizsgálni a magyar szabályozás és joggyakorlat fényében. A kutatási projekt várható eredménye a szabályozás és a gyakorlat közötti esetleges ellentmondások, illetve ezen keresztül a munkavállalói jogérvényesítést általában érintő anomáliák feltárása a kúriai ítélkezési gyakorlatban fellelhető uniós munkajogi (irányelvi) hivatkozásokon keresztül.

## 2. Kutatásmódszertani sajátosságok

Jelen kutatás alapvető célja az, hogy a kúriai joggyakorlat viszonylatában megvizsgálja azt a kérdést, miszerint a legalapvetőbb, tipikusan irányelvben szabályo-

<sup>6</sup> KUN Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. *Pázmány Law Working Papers*, 2012/41, 13–21.

<sup>7</sup> BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus, Budapest–Pécs, 2010, 18.

<sup>8</sup> Értve ez alatt a jelen kutatás tekintetében a Kúriát, az Európai Unió Bíróságát (a továbbiakban: EUB) és az Emberi Jogok Európai Bíróságát (a továbbiakban: EJEB). Mivel utóbbi ítélkezési gyakorlata nem kerül szóba a továbbiakban, de a munkajogi jogérvényesítésnek fontos színtere, ezért utalunk ennek fontosságára (például a sztrájkjog, magánélethez való jog, egyenlő bánásmód vonatkozásában). Lásd: PERULLI, Adalberto–SYCHENKO, Elena: Recent jurisprudence of the European Court of Human Rights relevant to employment law. *European Labour Law Journal*, 2018/3, 288–290.

<sup>9</sup> KUN Attila: Az új munka törvénykönyve. In: Jakab András–Gajduscsék György (szerk.): *A magyar jogrend-szer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016, 404–405.

<sup>10</sup> KOZMA Anna–LŐRINCZ György–PÁL Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2020, 155–157.

zott uniós munkajogi normák<sup>11</sup> – amelyek a fenti jelenség reflexiójában is jellemzően a munkavállalói jogokat és az effektív érdekérvényesítést szolgálják – milyen hatással voltak az elmúlt egy évtizedben a jogérvényesítésre abból a szempontból, hogy a vizsgált uniós joganyagok elősegítették vagy éppen gátolták-e a munkavállalók alapvető érdekeinek, jogainak bírói jogvédelmét. Kérdésként tesszük fel azt is, hogy melyek azok a visszatérő jogszabályhelyek, fordulatok, netán konkrét munkajogi problémák, amelyek szükségessé és hasznossá teszik az egyébként közvetlen hatállyal bíró munkajogi szabályozások<sup>12</sup> Kúria általi citálását, illetve, hogy e jogértelmezési irányzat milyen hatással bírhat a munkavállalók absztrakt értelemben vett és főként szabályozási szinten megjelenő jogvédelmére. Következtetéseink körében megkísérlünk egyfelől általános konklúziót kidolgozni a vizsgált ítélettömeg kapcsán, akár tendenciákra nézve is. Másfelől pedig a munkajogi igényérvényesítés eredményességére, hatékonyságára nézve fogalmazunk meg néhány gondolatot kifejezetten az uniós joganyagok kúriai gyakorlatban történő felhívási gyakoriságára, illetve az adott hivatkozás érdemi voltára tekintettel.

A kutatás több szempontból is szigorú határok közé szorult, amit nem csupán a szükségszerű terjedelmi korlátok, hanem kutatómódszertani sajátosságok is indokolnak. Fontosnak tartjuk ugyanis rögzíteni, hogy az uniós jogi hivatkozások természetesen régóta jelen vannak a kúriai munkajogi ítélezési gyakorlatban (is), így nem önmagában e koncepció adja a kutatás nívóját. Ehelyett szükségesnek tartjuk időben lehatárolni a kutatás tárgyát, célszerűen a jelenleg hatályos Mt. időbeli hatálya alapján, azaz 2012-vel kezdődően.<sup>13</sup> Mivel az ilyen tartalmú és uniós jogra hivatkozó munkajogi tárgyú kúriai döntések lényegében folyamatosan jelennek meg,<sup>14</sup> ezért úgy véljük, hogy kellően mély a merítési lehetőség a megalapozott, bár nem feltétlenül teljes mértékben reprezentatív, hanem némileg szelektív vizsgálatához. E helyütt utalunk arra, hogy munkánkban zömében munkajogi tárgyú döntéseket dolgozunk fel, ugyanakkor a szélesebb reprezentativitás és megalapozottság érdekében a közigazgatási szakág néhány vonatkozó döntésére is támaszkodunk. Hangsúlyozandó továbbá, hogy vizsgálatunk anyagi jogi aspektusú, az igényérvényesítés jogalapjára fókuszál, vagyis az eljárásjogi elemek megjelenítésére e tekintettel nem került sor.

Módszertani szempontból az is rögzítendő, hogy az uniós munkajogi normák közül eredetileg igyekeztünk valamennyi olyan tartalmú irányelvet kiválogatni – azaz szociális koordinációs rendeletet például nem –, amelyek konkrét hivatkozásokat indukálhatnak a kúriai ítélezési gyakorlatban. Habár ez a lista csak nagyon nehezen és jelen tanulmány terjedelmi kereteit szétfeszítően lehetne teljes, kutatásunk

<sup>11</sup> Kutatásunkat szükségképpen a releváns irányelvekre korlátoztuk, habár a vonatkozó bírósági döntésekben adott esetben elsődleges jogi hivatkozások (EU Alapjogi Charta) vagy rendeletek (európai szociális koordinációs rendelet) is megjelenhetnek.

<sup>12</sup> BIRK, Rolf. Első rész – Általános áttekintés. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2003, 35–46.

<sup>13</sup> Azzal, hogy a feldolgozott ítéletek között szükségképpen vannak olyanok, amelyek esetleg az 1992-es Mt. hatályát is érintik, de ezt nem tekintjük jelentős problémának, ugyanis a vizsgált Mt.-beli, illetve irányelvi rendelkezéseket nem feltétlenül szó szerint, hanem érdemi tartalom szerint rendezzük csoportokba.

<sup>14</sup> Lásd a legutóbbi időkből: BH2020.84., BH2020.279., Mfv.10111/2020/7. stb.

során tovább kellett szűkíteni e joganyagok körét.<sup>15</sup> Fontos ugyanis, hogy bizonyos, uniós munkajogi – szociálpolitikai – szempontból egyébként kiemelten jelentős szabályozások (európai üzemi tanács, a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga, munkáltatói tájékoztatási irányelv)<sup>16</sup> explicit módon nem jelennek meg a kúriai döntésekben. Erre tekintettel igyekeztünk inkább tartalmi szempontból, mintsem kizárólag az egyes irányelvek tárgyi hatálya mentén rendszerezni a kúriai ítélezési gyakorlat analizált szegmenseit. Megjegyzendő, hogy az egyes ügyek komplexitására, vélt vagy valós bonyolultságára tekintettel válogatásunkat a kúriai ítéletekre alapoztuk, de néhány esetben az ügyek fontosságára és az irányelvi citációk érdemi voltára tekintettel másodfokú ítéleteket is idézünk. E tekintetben ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül azon korlátozó körülmény sem, hogy a Kúria a bemutatott ügyekben kizárólag a felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem keretei között vizsgálódhatott.

Szükséges megemlíteni, hogy az igény- és jogérvényesítésről a munkajogban természetesen nemcsak munkavállalói, hanem munkáltatói oldalon is beszélhetünk. Kutatómunkánk során azonban le kellett határolni a vizsgálat tárgyát, arra is tekintettel, hogy a munkáltató hatalmi pozíciójára, gazdasági erőfölényére tekintettel az esetek nagy részében a munkavállalók vannak „jogérvényesítő” pozícióban. Igaz ez főként azokban a nehéz esetekben, amelyekben a munkavállalók valamely szociális természetű alapjogukkal összefüggésben kerülnek ebbe a szituációba, és adott esetben úgy tűnik, hogy az uniós munkajogi normák – amelyek kendőzetlenül a „gyengébb felet” védik<sup>17</sup> – hatékonyabb, magasabb szintű garanciákat biztosítanak számukra. Ez a felfogás persze egyfajta általánosításon alapul, de összességében tényszerűen elmondható, hogy a jelen tanulmány keretei között vizsgált munkajogi szabályozási területek kivétel nélkül a munkavállalói oldalról indulnak ki, ennek megfelelően pedig okafogyottá válnának hipotéziseink, ha a munkáltatói oldalt helyeznénk előtérbe.

Korábban említettük, hogy az irányelvek között is szükséges válogatni, bár e szelekció kevésbé szubjektív, mintsem a hivatkozások gyakorisága által diktált. Bár az

<sup>15</sup> Értelemszerűen kimaradtak olyan, újabb szociálpolitikai jogalkotási termékek is, amelyek implementációs határideje még nem telt le, esetleg letelet, de ez idáig érdemi hatást nem gyakoroltak sem a tagállami jogokra, sem pedig az EUB joggyakorlatára. Például Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. HL L 186., 2019.7.11., 105–121., és az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről. HL L 188., 2019.7.12., 79–93.

<sup>16</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról. HL L 122., 2009.5.16., 28–44., az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról. HL L 80., 2002.3.23., 29–34. és a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről. HL L 288., 1991.10.18., 32–35.

<sup>17</sup> HUNGLER Sára–GELLÉRNÉ Lukács Éva–PETROVICS Zoltán–DUDÁS Katalin: *Az Európai Unió szociális és munkajoga*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 132.

uniós munkajogi jogalkotás nem mentes az ellentmondásoktól,<sup>18</sup> abban mindenképpen egységes megközelítést képviselnek az EU irányelvei, hogy a munkavállalói státusz munkajogi (munkaerőpiaci) védelme, illetve a gazdasági értelemben kiszolgáltatott jogi pozíció okán alapvetően a munkavállalói érdekek védelme, illetve ennek megfelelő (magas) szintre emelésének ideája jelenik meg ezekben.<sup>19</sup> Ez persze nem vezet indokolatlan egyoldalúsághoz, hiszen a munkavállalói érdekvédelem sokszor csupán kisebb-nagyobb korlátozásokban jelenik meg munkáltatói oldalon – lásd például: munkaidő-beosztás<sup>20</sup> –, de a vizsgált uniós normák szellemisége kétséget kizáróan a szociális természetű jogvédelem irányába mutat.

Az irányelvek kúriai ítéletekben való megjelenésének feldolgozása a következő szempontrendszerben történik:

- Érdemi-e az adott hivatkozás, azaz konkrét irányelvi rendelkezésre utaló, nem pusztán formális, szövegszerű említésről van-e szó?
- Mi az adott hivatkozás funkciója az ítélezési gyakorlatban?
- Az adott hivatkozás milyen konkrét, a felhívott irányelv tartalmára vonatkozó kérdést, esetleg a magyar munkajog valamely szabályozását direkt módon érinti-e?
- Mi a levonható következtetés a vizsgált hivatkozások alapján, azaz mennyiben segítik elő az irányelvi és európai bírósági esetjogi hivatkozások a hatékony munkavállalói igényérvényesítést?

A kifejtett kutatásmódszertani elveket is figyelembe véve jelen tanulmány célja az, hogy a feldolgozott kúriai joggyakorlatot segítségül hívva rámutasson a legalapvetőbb uniós munkajogi irányelvek kúriai joggyakorlatbeli érvényesülésére, illetőleg ezzel összefüggésben esetlegesen jogértelmezési hiányosságokra is, valamint ezek alapján megalapozott konklúziót vonjon le a munkavállalói igényérvényesítés vizsgált területeken értett hatékonyságára nézve. Bár az irányelvek az Mt. és más jogszabályok<sup>21</sup> implementációja nyomán döntően részét képezik a magyar munkajogi korpusznak, mégis felvethetők az irányelvek közvetlen hatálya okán e joganyagok direkt hivatkozottságának okai, illetve annak metodikája és jelentősége, valamint az ezeken keresztüli joggyakorlati hasznosulás foka. A vizsgálatnak nem célja átfogó, minden rendelkezésre álló ítéletre kiterjedő analízist folytatni,<sup>22</sup> a korábban részletezett szelekciós szempontok jelentik a legfőbb irányvonalat a kidolgozás során.

Munkánkban a fenti, „hagyományos” és „modern” nézőpontot vegyítve a munkavállalói jogok permanenciájából, azaz abból indulunk ki, hogy *az adott időpillanatban* – alapul véve persze a releváns szabályozást – milyen fokú hatékonysággal érvényesíthetők, és ez mit jelent valójában a munkavállalói jogok megítélésére és a mun-

<sup>18</sup> JACOBS, Antoine: Labour Law, Social Security Law and Social Policy After the Entering Into Force of the Treaty of Lisbon. *European Labour Law Journal*, 2011/2, 131–137.

<sup>19</sup> BARNARD, Catherine: *EU Employment Law*. Oxford University Press, Oxford, 2012 (Fourth Edition), 60–66.

<sup>20</sup> PÁL Lajos: A munkaidő megszervezésének alapintézménye – a munkarend. *Munkajog*, 2020/4, 20–21., 22–23.

<sup>21</sup> Lásd főként a jelen elemzésben is szóba kerülő, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (a továbbiakban: Mvt.) vagy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (a továbbiakban: Ebtv.).

<sup>22</sup> Noha a megjelölt kúriai döntéseken kívül kutatásaink során nem találtunk további, érdemben hivatkozható ítéletet.

kaügyi jogviták uniós jogi vonatkozásaira nézve. A magyar munkajogi szabályozási keret ilyen módon az egyes konkrét jogi problémák szintjén szűknek bizonyulna, de az uniós normaanyag kulcselemeivel és kúriai gyakorlatban citált komponenseivel kiegészítve a kutatás feltételezésünk szerint elérheti célját.

### **3. A 2012 és 2021 közötti kúriai joggyakorlat részletes vizsgálata a munkajogi irányelvekre történő hivatkozások vizsgálatával**

#### *3.1. Rendszerező gondolatok*

A korábbi kutatómódszertani sajátosságokra visszautalva megjegyzendő, hogy a vizsgált döntések között néhány esetben – döntően az egyező törvényi szabályozás és az adott részben kiemelt mondanivaló alátámasztására – néhány 2012 előtti ítéletre is kitérünk az alábbiakban. Szintén fontos megjegyezni, hogy összesen kilencven ítéletet dolgoztunk fel, ami álláspontunk szerint elképzelhető, hogy nem százszázalékos, de mindenképpen reprezentatív analízist tesz lehetővé.<sup>23</sup> Ugyanakkor azon kúriai jogesettömeg, amellyel dolgoztunk, szükségképpen leszűkül egyik oldalról a korábbiakban felvázolt vizsgálati kritériumrendszernek köszönhetően, másik oldalról pedig arra tekintettel, hogy az ítéletek között több esetben érdemi átfedést találtunk az irányelvi hivatkozásokkal összefüggésben. E kvantitatív megszorítást erősíti az a körülmény is, miszerint számos esetben nem érdemi, csupán formális irányelvi hivatkozásokat tártunk fel, de ezekben az esetekben is megemlítjük az adott ítéleteket a teljesség kedvéért.

A következőkben négy nagy csoportra osztva tárgyaljuk a feldolgozott ítéleteket a fentebb részletezett vizsgálati szempontok alkalmazásával. Foglalkozunk ugyanis a munkafeltételek szabályozását érintő, de nem egyenlő bánásmód tárgyú döntésekkel, külön kategóriát képeznek a transzfer és a munkaidő szabályozásáról szóló irányelvekkel kapcsolatos kúriai ítéletek a különösen nagyszámú döntésre tekintettel, és végül az egyenlő bánásmód követelményét szabályozó irányelvek is önálló vizsgálati halmazban szerepelnek.

#### *3.2. A munkavédelmi keretirányelv, a munkaerő-kölcsönzésről szóló és a posting irányelv megjelenése a kúriai joggyakorlatban*

##### *3.2.1. A munkavédelmi keretirányelv*

A munkavédelmi keretirányelv szerepe az uniós munkajogi szabályozásban kiemelten fontos,<sup>24</sup> amit hűen tükröz egyik oldalról a kapcsolódó tárgykörben megszű-

<sup>23</sup> Ezt arra alapozzuk, hogy azon témakörökben, amelyekben nagyobb számú ítélet áll rendelkezésre, egyértelműen kitérnek jogértelmezési, hivatkozási tendenciák, illetőleg a kutatást valamennyi, a jelzett szempontok közé illeszkedő kúriai döntésre nézve folytattuk.

<sup>24</sup> BARNARD: i. m., 511–513.

letett további, számos szabályozás léte,<sup>25</sup> illetve a tagállami jogokban – így a magyar munkajogban is – betöltött fontos szerepe. A magyar szabályozásban az irányelv implementációját az Mvt. elvégezte,<sup>26</sup> de a munkavédelmi szabályozásnak számos olyan aspektusa van, amely adott esetben a törvényi szabályok körében kevésbé egyértelműen jelenik meg az irányelv szövegéhez viszonyítva, esetleg az Mt. alkalmazása is szükségessé válik.

A vizsgált időszakban három kúriai döntésben jelent meg az irányelv, pontosabban három alkalommal hivatkozott rá a Kúria vagy az első-, illetve másodfokú bíróság. Ki kell emelni, hogy a három ítélet több szempontból is hasonlít egymáshoz, ugyanis ezekben a munkavédelmi irányelv kivétel nélkül érdemi tartalmi többletként, de legalábbis egyfajta implementációs háttér-megerősítésként került hivatkozásra. Az első vizsgálati szempont szerint mindhárom esetben érdemi, azaz nem csupán formális, szövegszerű a hivatkozás. Másodikként az irányelvi hivatkozás funkcióját tekintve két esetben a megfelelő implementáció alátámasztásaként,<sup>27</sup> egy esetben pedig a hatályos magyar szabályozás tartalmának hangsúlyozása, az ítéleti mondanivaló megerősítése céljából<sup>28</sup> hívta fel az irányelvet a Kúria. A hivatkozások funkcióját tekintve mindhárom döntésben kétségkívül a hivatkozott szabályozás jelentőségének, az Mvt. jogalkalmazási tekintélyének megerősítése is az irányelvi hivatkozás célja volt.

A harmadik fő vizsgálati szempont alapján feltárt kutatási eredmények már nagyobb fokú diverzitást mutatnak, hiszen bár kisszámú ítélettel tudtunk dolgozni, azok között érdemi tartalmi átfedést nem találtunk. Ennek megfelelően megjelenik hivatkozás a 89/391/EGK keretirányelv 11. cikk (4) bekezdésére,<sup>29</sup> a preambuluma-ra<sup>30</sup> és 3. cikk b) pontjára (munkáltató fogalma) is.<sup>31</sup> Látható tehát, hogy a Kúria három olyan kérdésben hivatkozott közvetlenül az irányelvre, amelyek maradéktalanul szabályozásra kerültek a magyar munkajogban is, de specifikusabb, adott esetben kiterjedtebb az irányelvi norma. A munkavállalói képviselő munkajogi védelme, általában a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, illetőleg a munkavédelem alanyi köre munkáltatói oldalon alkotják a három idézett döntés tartalmi magját ebből a szempontból, így levonható a következtetés, miszerint a Kúria az irányelv néhány kulcskérdése körében látta szükségesnek a hivatkozást, amelyek közül a munkavállalói képviselői védelemre vonatkozó szabályozás tűnik a legfontosabbnak, pontosabban olyannak, amellyel kapcsolatosan esetlegesen szabályozási deficit merülhet fel az Mt.-ben és az Mvt.-ben.

### 3.2.2. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv

Az atipikus munkaviszonyok körében ismert irányelvi szabályozások közül a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelvet vizsgáltuk, illetve ezzel kapcsolatosan három

<sup>25</sup> BARNARD: i. m., 523–532.

<sup>26</sup> Mvt. 88. § (6) bekezdés a) pont.

<sup>27</sup> EBH 2016.07.M.15. és M.70053.2020.113.

<sup>28</sup> Mfv.X.10.202/2019.

<sup>29</sup> Kiegészítve az ILO 155. sz. egyezményével, EBH 2016.06.M.15.

<sup>30</sup> Kiegészítve az EUSZOCK 3. és 11. cikkével az M.70053.2020.113. sz. ítéletben.

<sup>31</sup> Mfv.X.10.202/2019.



olyan ítéletet találtunk, amelyben a Kúria ezt az uniós joganyagot idézte. E három idézésből egy esetben<sup>32</sup> nem érdemi hivatkozással, két esetben<sup>33</sup> pedig érdemi hivatkozással találkoztunk. Az irányelv implementációja maradéktalanul végbement,<sup>34</sup> de a vizsgált esetekből az tűnik ki, hogy az irányelv egyes általános szabályai nehezen érvényesíthetők bizonyos konkrét, gyakorlati dilemmák esetében.

A hivatkozások funkciójából kiindulva mindkét érdemi hivatkozás az implementáció, illetve a szabályozás tartalma felől közelít. Fontos, hogy a 2008/104/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdésére történő hivatkozás jelölhető meg a leginkább konkrét idézés-ként,<sup>35</sup> ugyanis bár az implementáció tényének megerősítésére egy másik döntésben is utalt a Kúria,<sup>36</sup> az érdemi elemzés azonban elmaradt. Tartalmi oldalról mindkét ítéletben összességében a munkaerő-kölcsönzés fogalmi alapjainak, illetőleg annak a *posting* szabályozáshoz való viszonyának tisztázása céljából hivatkozta a Kúria az irányelvet. Utalni szükséges az Mt. 214. § (1) bekezdés a) pontjában is megjelenő ideiglenesség fogalmára, illetve arra, hogy ez a fajta foglalkoztatási forma alapvetően a munkaerőpiaci rugalmasságot és a gazdasági szükségsszerűséget szolgálja.<sup>37</sup> Fontos az is – a vizsgált ítéletek<sup>38</sup> alapján is –, hogy mivel határokon átnyúló módon is megvalósulhat a munkaerő-kölcsönzés, ezért a *posting* szabályozást és a szociális koordinációt is megemlíti a Kúria támpontként. Vagyis, bár az Mt.-beli szabályozás általános jelleggel rendezi e speciális jogviszonyt – többek között – az irányelv alapulvételével, annak határon átnyúló jellegére nézve fontos, hogy az irányelv néhány szabálya explicite megjelenik a kúriai joggyakorlatban.

### 3.2.3. A 96/71/EK irányelv (*posting* irányelv)

A munkavállalók tagállamok közötti kiküldéséről szóló irányelv az utóbbi néhány évben jelentős módosításon esett át,<sup>39</sup> de a feldolgozott kúriai ítéletekben tárgyalt eredeti irányelv is jellemzően éppen elég fejtörést okoz a tagállami munkaügyi bíróságoknak.<sup>40</sup> Ennek megfelelően a kúriai joggyakorlatban relatíve nagy számban jelenik meg hivatkozásként eme szabályozás, bár ebben az esetben is igaz az, hogy

<sup>32</sup> Mf.30033.2020.12.

<sup>33</sup> Mfv.III.10.003/2017/5. és Mfv.I.10.410/2011/4.

<sup>34</sup> SIPKA Péter: *A munkáltatói kárfelölősség alakulása a bírói gyakorlat tükrében*. HVG-ORAC, Budapest, 2015, 116–121.

<sup>35</sup> Mfv.III.10.003/2016/5.

<sup>36</sup> Mfv.I.10.410/2011/4.

<sup>37</sup> 2008/104/EK irányelv (8)–(9) és (11) preambulumbekkezdések, valamint 2. cikk.

<sup>38</sup> Mfv.III.10.003/2016/5.

<sup>39</sup> KÁRTYÁS Gábor: *Kiküldött munkavállalók az uniós és a magyar jogban*. Pázmány Press, Budapest, 2020, 69–73.

<sup>40</sup> Lásd az EUB ítéleteit az utóbbi évekből, például: C-62/19. sz., *Star Taxi App ügyben* 2020. december 3-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:980), C-815/18. sz., *Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben* 2020. december 1-jén hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:976), C-626/18. sz., *Lengyelország kontra Parlament és Tanács ügyben* 2020. december 8-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:1000), C-309/18. sz., *Lavorgna-ügyben* 2019. május 2-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2019:350), C-64/18. sz., *Maksimovic-ügyben* 2019. szeptember 12-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2019:723), C-16/18. sz., *Dobersberger-ügyben* 2019. december 19-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2019:1110), C-33/17. sz., *Čepelnik-ügyben* 2018. november 13-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2018:896), és C-18/17. sz., *Danieli & C. Officine Meccaniche és társai ügyben* 2018. november 14-én hozott ítélet.

néhány ügyben csupán formális utalást látunk érdemi elemzés helyett. Az Mt. implementálta az irányelvet,<sup>41</sup> de előzetesen szükséges megjegyezni, hogy kifejezetten a tagállamok közötti kiküldésre nézve nem tartalmaz speciális rendelkezést az Mt. A Kúria a vizsgált ítéletek közül összesen tizenegy esetben hivatkozott a posting irányelvre, és bár néhány esetben ezek között tartalmi átfedés is felfedezhető, ebben a témakörben az eddigiekhez képest szignifikáns mondanivaló is megfogalmazásra került. Ennek feltételezésünk szerint a *posting*-tényállások komplex jellege, a kérdés általános vitatottsága és az Mt.-beli speciális szabályok hiánya áll a háttérben.

A tizenegy hivatkozás közül két esetben nem érdemi idézést fedeztünk föl,<sup>42</sup> de a többi kilenc esetben is sokszor csupán a releváns fogalommagyarázatok megerősítésére szolgálnak az idézetek; mutatis mutandis úgy, ahogyan a munkaerő-kölcsönzésnél erre már utaltunk. Kifejezetten érdekes összefüggésnek tartjuk azt, hogy a fennmaradó kilenc esetben kivétel nélkül az irányadó – döntően irányelvi – szabályozás tartalmi magyarázatára nézve találunk hivatkozást. Azaz – eltérően a korábbiaktól és majd a későbbiektől<sup>43</sup> – az irányelvi szabályok implementációjára nézve nem látunk érdemi hivatkozást, aminek az az említett sajátos jelenség is a háttérben állhat, hogy számos irányelv-specifikus szabály – az Mt. általános rendelkezései ellenére – nem jelenik meg a magyar munkajogban. Mindez összességében nem vet fel érdemi problémát nézetünk szerint, ugyanis az Mt. 53. §-a szerint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás általános klauzulája önmagában elegendő lehet a megfelelő kiküldési szabályok gyakorlati alkalmazásához, de az irányelv éppen olyan munkavállalói minimumgaranciák területén tartalmaz szabályozást, amelyek a nemzeti munkajogi rendszerek hatáskörébe tartoznak.<sup>44</sup>

A *posting* fogalmára és maximális időtartamára nézve több ítélet is érdemi megállapítást tartalmaz az irányelv segítségül hívásával,<sup>45</sup> de szerepel az ítéletekben a *posting* jogalanyisági kérdése<sup>46</sup> is. Mindkét esetben elmondható, hogy az irányelvi szabályozás alapkövei, alapfogalmai állnak a hivatkozás fókuszában, aminek álláspontunk szerint az az oka, hogy a vizsgált esetekben a legalapvetőbb jogértelmezési problémát a munkavállalók külföldi jogi minősítése jelentette. Ráadásul ez a sajátos munkavégzési forma felvet bizonyos joghatósági kérdéseket is,<sup>47</sup> egyúttal szükségessé téve annak vizsgálatát is, hogy valóban az EK 49. (EUMSZ<sup>48</sup> 56.) cikke szerinti<sup>49</sup> szolgáltatásnyújtási szabadság körében történik-e a munkavégzés, vagy adott esetben speciális tartalmú, de az Mt. szerint legitim munkaszerződés kötött-e a felek között. Utóbbi kapcsán a vizsgált kúriai joggyakorlatból kiténik, hogy a mun-

<sup>41</sup> Mt. 299. § f) pont.

<sup>42</sup> M.391.2014.17. és Mfv.I.10.568/2016/10.

<sup>43</sup> Tipikusan ilyen tartalmúak a későbbiekben vizsgálandó azon kúriai ítéletek, amelyek a 2001/23/EK irányelvre hivatkoznak.

<sup>44</sup> KÁRTYÁS Gábor: A kiküldetési irányelv módosítása és magyar átvétele. *Munkajog*, 2020/1, 13–19.

<sup>45</sup> Mfv.I.10.826/2016/8., M.65.2016.13., Mfv.III.10.003/2017/5., Mfv.III.10.142/2012/5., 1.Mf.31.089/2020/10. és Mfv.I.10.344/2012/5.

<sup>46</sup> BH 2012.8.204. és Mfv.II.10.075/2011/11.

<sup>47</sup> KÁRTYÁS Gábor: A munkajog mint versenytényező – az alkalmazandó munkajog meghatározása nemzetközi tényállásoknál, különös tekintettel a kiküldetésekre. *Munkajog*, 2019/1, 6–9.

<sup>48</sup> Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés. HL C 326, 26/10/2012. 0001–0390.

<sup>49</sup> Mfv.III.10.142/2012/5. és Mfv.II.10.763/2012/4. végzés.

kavégzés helye szerinti munkajogi szabályokat kell alkalmazni,<sup>50</sup> de mivel a másik tagállamba történő kiküldés csak ideiglenes lehet, ezért az alkalmazandó munkajogi szabályok köre is eltérhet e vonatkozásban.<sup>51</sup>

Következtetésként levonható, hogy a *posting* irányelv tárgyának és személyi hatályának, valamint a kiküldési tevékenység ideiglenességének konkretizálása, valamint a jelzett szabályok munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás körében érvényes szabályokkal való kollíziója áll az ítéleti idézettség középpontjában. Természetes, hogy a *posting* irányelv részletszabályai nem kerülnek elemzésre a kúriai gyakorlatban, mivel e normák – illetve ezek magyar munkajogban is releváns része – voltaképpen az Mt. Második Részében és Harmadik Részében megtalálhatók ugyan, de nem feltétlenül a munkavállalók munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatása körében kerülnek felhívásra a joggyakorlatban. Ugyanakkor nagyon is praktikus kérdés e vonatkozásban a munkavállalók kereshetőségi joga (*locus standija*), de e vonatkozásban elsősorban az Mt. területi és személyi hatályát kellene idéznünk, amely normák azonban nem tipikusak a kúriai ítélkezési gyakorlatban. E törvényhelyeket együtt értelmezve azonban mégis úgy véljük, hogy előremutató és a jövőre nézve is perspektivikus a *posting* irányelv relatíve nagyszámú ítéletben történő érdemi hivatkozása.

### 3.3. A transzfer irányelv (2001/23/EK) és a munkáltató személyében bekövetkező változás

A transzfer irányelv funkciója alapvetően a munkavállalói jogok védelme abban a speciális, de sokszor szükségszerű helyzetben, amikor a munkáltató személye – természetsszerűleg a munkavállalók akarátán kívül és ráhatásától függetlenül – gazdasági alapon megváltozik.<sup>52</sup> Az irányelv tehát alapvetően azon egyéni és kollektív munkajogok garantálása köré épül, amelyeket a munkavállalók szerzett jogként tudhatnak magukénak a munkaviszonyban, és amelyek könnyen veszélybe kerülhetnek munkajogi jogutódlás esetén.<sup>53</sup> Az irányelvi szabályokat az Mt. megfelelően implementálta, vagyis az eddigiekhez hasonlóan e körben is az az egyik fő kérdés, hogy a kúriai ítélkezési gyakorlat milyen célból és milyen tartalmi többlet alátámasztása, megerősítése céljából hivatkozik az irányelvre. Kérdéses lehet például a jogutódlás ténye,<sup>54</sup> jogi minősége<sup>55</sup> vagy éppen a munkavállalók védendő érdekeinek

<sup>50</sup> BERKE Gyula: 5. § Az Mt. hatálya és a nemzetközi (kollíziós) munkajogi szabályok. In: Kiss: i. m., 75.

<sup>51</sup> Az idézett *lex loci laboris* elv *expressis verbis* megjelenik a feldolgozott joggyakorlatban a BH 2012.8.204. (Mfv.II.10.075/2011/11.) és a Kfv. 35.486/2017/6. sz. ítéletben.

<sup>52</sup> RAINONE, Silvia: Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive. *European Labour Law Journal*, 2018/3, 310–312.

<sup>53</sup> DE GROOF, Sarah: The Scope of the Transfer of Undertaking Directive Further Enlarged through the Heineken-Case. *European Labour Law Journal*, 2010/4, 508–512.

<sup>54</sup> Például a C-60/17. sz., *Somoza Hermo és Ilunión Seguridad* ügyben 2018. július 11-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2018:559).

<sup>55</sup> Például a C-336/15. sz., *Unionen-ügyben*, 2017. április 6-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2017:276).

terjedelme<sup>56</sup> az európai bírósági esetjog alapján, így a Kúriának voltaképpen számos helyzetben indokolt lehet közvetlenül az irányelvre hivatkoznia.

A feldolgozott ítéletek körében összesen huszonkét alkalommal történt közvetlen hivatkozás a 2001/23/EK irányelvre, ezek között tizennyolc érdemi és négy nem érdemi<sup>57</sup> hivatkozást azonosítottunk. Előzetesen szükséges megjegyezni, hogy ebben a tárgykörben a Kúria annak ellenére hivatkozik kirívóan sokat az irányelvre, hogy az egyes, vizsgált jogviták érdemét tekintve voltaképpen az Mt. szabályozása alapján meg lehet oldani a felmerülő munkajogi problémákat. Ugyanakkor ez a megfigyelés csupán a felszínen igaz, hiszen sok esetben az adott ügyben az a fő kérdés, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdése alapján megvalósult-e a jogutódlás, márpedig e vonatkozásban az Mt. további eligazítást nem ad. Azaz – végeredményben hasonlóan a már tárgyalt *posting* irányelvhez – az alapfogalmak, illetve az irányelvi szabályok hatálya állnak a vizsgálat középpontjában, és e tekintetben kifejezetten hasznosnak tűnik az irányelvre való rendszeres hivatkozás. E mellett kiemelendő az is, hogy a Kúria e tárgykörben vizsgált ítéleteiben – szinte unikális módon – számos alkalommal találunk az irányelv mellett európai bírósági esetjogi hivatkozást is, ráadásul az idézések az esetek döntő többségében érdemiek voltak. E tekintetben a Kúria elsődlegesen az úgynevezett *Spijkers*-kritériumrendszer konzekvens alkalmazását veszi át az EUB esetjogából,<sup>58</sup> ami alapvetően nem meglepő e kritériumkatalógus jelentőségére tekintettel, de megjegyezzük, hogy ezen a téren az EUB következetes ítélkezési gyakorlata is változáson ment keresztül az utóbbi években, évtizedekben.<sup>59</sup> Mindenesetre, ha röviden összegeznénk a 2001/23/EK irányelvet érintő közvetlen, érdemi kúriai joggyakorlati hivatkozások esszenciáját, úgy nem lenne alaptalan megállapítás az, hogy döntően a transzfer fogalmi elemei és ezek *Spijkers*-feltételrendszer szerinti, gyakorlati szempontú vizsgálata áll a középpontban.<sup>60</sup>

Az elemzett ítéletek körében azt tapasztaltuk, hogy – figyelembe véve, hogy számos ítéletben a bírósági hivatkozás funkciója kettős – kilenc alkalommal az irányelvi implementációra történő utalás kapcsán, tizenöt alkalommal pedig a szabályozás tartalmára nézve történt érdemi hivatkozás. Utóbbival összefüggésben megjegyzendő, hogy a vonatkozó jogutódlási szabályozás tartalma tulajdonképpen az irányelv és az implementáló jogszabály, azaz az Mt. határmezsgyéjén mozog, mivel több esetben is az egyébként – a hivatkozó bíróság által is vélelmezetten – megfelelő magyar törvényi szabályok tartalmi megerősítésére használja a Kúria a közvetlen irányelvi hivatkozást. Külön érdekessége ennek az ítéletcsoportnak – összhangban a korábban említett, az ítélkezési gyakorlatban hangsúlyosan jelen lévő *Spijkers*-kritériumok gyakori hivatkozottságával –, hogy szinte minden esetben európai bírósági esetjogi utalást is találunk az irányelvi normák idézése mellett, ami egyébként nem ismeretlen jelenség a kúriai ítélkezési gyakorlatban.<sup>61</sup> Abból a szempontból viszont összességében valóban unikálisnak tartjuk e hivatkozási metodikát a Kúria ré-

<sup>56</sup> Például a C-426/11. sz., *Alemo-Herron és társai ügyben* 2013. július 18-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2013:521).

<sup>57</sup> Mfv.II.10.084/2018/4., Mf.31.314/2020/7., Mfv.II.10.155/2014/10. és Mf.680394.2015/24.

<sup>58</sup> BARNARD: i. m., 591–593.

<sup>59</sup> BARNARD: i. m., 593–600.

<sup>60</sup> M.70.010/2020/10/II. és Mf.30.075/2020/5.

<sup>61</sup> Lásd például az e tanulmányban feldolgozott egyenlő bánásmódot érintő döntéshalmazt.

széről, hogy a *Spijkers*-kritériumokon keresztül lényegében az irányelv konkrét tartalmára nézve alkalmaz sajátos analízist a Kúria, hiszen a C-24/85. ítéletet<sup>62</sup> klasszikusan az irányelvet – értve ez alatt a 2001/23/EK irányelv elődjét<sup>63</sup> – értelmező, már-már evolutív jogértelmezéssel tovább gondoló ítéletként tartjuk számon. Azaz a Kúria a jogértelmezés során visszanyúl magához az eredeti jogforráshoz, de azzal dominánsan egyenrangúként kezeli az értelmezést segítő jogforrást értelmező bírói gyakorlatot. Eme áttétes interpretáció mindenképpen figyelemre méltó, és a korábban említett naprakészség hiánya mellett is figyelemre méltó és pozitív fejlemény a kúriai joggyakorlatban. E körben arra is utalunk, hogy a kúriai döntésekben számos további, a jelen irányelvet értelmező európai bírósági döntés is megjelenik,<sup>64</sup> ami végeredményben a 2001/23/EK irányelv jelentőségét és gyakorlati alkalmazhatóságának különös bonyolultságát reprezentálja.

A hivatkozásokat tartalmi oldalról megvizsgálva visszautalunk arra, hogy az „implementációs hivatkozások”<sup>65</sup> és a szabályozás tartalmát érdemben értelmező hivatkozások egymástól szinte elválaszthatatlanok ezen a területen. Érdekes látni, hogy a transzfer irányelv éppen annyira jelentett újdonságot a magyar munkajogban a 2000-es évek második felétől kezdődően,<sup>66</sup> mint amennyire az egy egyébként évtizedes múlttal rendelkező, de érdemben modernizált uniós szociálpolitikai szabályozás esetében vélelmezhető. Ennek megfelelően felvethető az is, hogy az implementáció egyes kérdései mennyiben nyújtanak megfelelő támpontot a jogalkalmazónak az ilyen típusú jogvitákban, de összességében élhetünk azzal a hipotézissel, miszerint ilyen téren érdemi hiányosság nem azonosítható a magyar munkajogi szabályozásban. Az alábbiak szerint igyekszünk igazolni eme előfeltevésünket.

A hivatkozások tartalmára nézve a következők fontosak. Döntő többségben vannak azon ítéletek, amelyek az irányelv 1., 2. és 3. cikkét, azaz annak tárgyi hatályát és alapfogalmait érintik,<sup>67</sup> azaz az Mt. 36. § (1) bekezdése lényegében központi szereplője az ilyen tárgyú jogértelmezésnek.<sup>68</sup> Ahogyan több alkalommal is említettük már, e vonatkozásban nem csupán az irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontja szerinti átruházás-fogalom lehet kérdéses, hanem a *Spijkers*-kritériumok konzekvens alkalmazása mellett egyfajta jogfejlesztő jogértelmezést is látunk a Kúriától akkor, amikor több ízben külön is felhívja a figyelmet arra, hogy bár az eset összes körülményeit

<sup>62</sup> C-24/85. sz., *Spijkers*-ügyben 1986. március 18-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:1986:127).

<sup>63</sup> A Tanács 77/187/EGK irányelve (1977. február 14.) a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelemre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

<sup>64</sup> C-200/16. sz., *Securitas*-ügyben 2017. október 19-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2017:780), C-171/94. és C-172/94. sz., *Merckx and Neuhuys kontra Ford Motors Company Belgium egyesített ügyekben* 1996. március 3-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:1996:87), C-472/16. sz., *Colino Sigüenza ügyben* 2018. augusztus 7-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2018:646), C-160/14. sz., *Ferreira da Silva e Brito és társai ügyben* 2015. szeptember 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2015:565) és C-186/83. sz., *Botzen Rotterdamsche Droogdok Maatschappij ügyben* 1985. február 7-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:1985:58).

<sup>65</sup> Lásd: Mfv.I.10.654/2011/6.

<sup>66</sup> BERKE Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban.* Egyetemi doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2006, 256–262.

<sup>67</sup> A vizsgált esetek közül tizenötben.

<sup>68</sup> Lásd tipikusan: BH 2020.9.279., Mfv.X.10.350/2019/5., Mfv.I.10.318/2013/7., Mfv.II.10.203/2012/8. és M.256/2010/28.

mérlegelve kell eldönteni azt, hogy valóban munkajogi transzfer történt-e, de a kritériumok még az irányelv kissé eltérő megfogalmazása ellenére is konjunktívak.<sup>69</sup> Ez álláspontunk szerint olyan tartalmi többlet a kúriai ítélkezési gyakorlatban, ami tulajdonképpen az egyik legfontosabb következtetése jelen vizsgálatnak, hiszen e kérdésnek a tisztázása voltaképpen egyfajta „dupla vagy semmi” alapon határozhatja meg az érintett munkavállalók igényérvényesítési lehetőségeit és jogvédelmi garanciáit. Ha ugyanis az Mt. 36. §-a – e kontextusban tehát megfeleltetve a *Spijkers*-kritériumrendszernek – magában foglalja az adott átadás-átvételt a munkáltató személyében bekövetkező változásként, úgy a munkavállalói jogok teljes körű és határozott védelmet élveznek az irányelv szerint. Ezért is fontos megítélésünk szerint a direkt hivatkozás az irányelvre.<sup>70</sup> Ezzel teljes mértékben ellentétes álláspontra kellene helyezkednie az eljáró munkaügyi bíróságoknak és a Kúriának akkor, ha az adott gazdasági természetű változás nem tartozik a jogutódlás (transzfer) fogalmának hatálya alá, ekkor ugyanis a munkavállalókat végeredményben semmilyen garanciális norma nem védené, sőt – az Mt. logikáját követve – a munkaviszonyok *ex lege* megszűnnének. Összességében elmondható tehát, hogy logikailag a transzfer fogalmi elemei és tárgyi hatálya jelenik meg a legmarkánsabban az ítélkezési gyakorlatban, figyelemmel tehát mind a speciális irányelvi elvárásokra, mind pedig az EUB esetjogában – de egyébként a magyar ítélkezési gyakorlatban is<sup>71</sup> – kikristályosodott szempontrendszer alapján. A 3. cikk (1) bekezdése szerinti *ex lege* átszállási szabály pedig az Mt. 36. § (1) bekezdésére figyelemmel szerepel a bírói gyakorlatban,<sup>72</sup> kiemelve a munkavállalók jogainak védelmét a jog- és kötelezettségátszállás körében.<sup>73</sup>

További konkrét tartalmi kérdés lehet az átvevő és átadó munkáltató Mt.-ben szabályozott felelősségének kérdése (2001/23/EK irányelv 4. cikk (2) bekezdés), aminek körében szintén fontos konklúzió az, hogy az irányelv és az Mt. szabályozásának célja kizárólag a munkáltató felelősségének rögzítése, azaz semmilyen negatív – ebben az értelemben – gazdasági következmény nem hárítható a munkavállalóra.<sup>74</sup> Kapcsolódó megállapítás, hogy az átvétel előtt és átvétel után keletkezett követelésekért is felel az átvevő munkáltató, ami abból vezethető le,<sup>75</sup> hogy ilyen tartal-

<sup>69</sup> Ezek a következők: ingó és ingatlan vagyontárgyak átadása, átvétele; immateriális javak (jogok) átruházása; a személyzet jelentős részének továbbfoglalkoztatása; az érintett gazdasági egység által a jogutódlás előtt, és azt követően folytatott tevékenység hasonlósága; az átadást megelőző tevékenység folytatása, illetve a folytatás lehetőségének fennmaradása, ideértve az esetleges megszakítás időtartamát is; a gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkörhöz fűződő kapcsolatok átvétele.

<sup>70</sup> Megjegyezve azt, hogy egyébként az irányelv tartalmi magját képező 1–3. és 7. cikk – amely normatételek tehát a munkavállalói jogvédelmet és keresetösségi jogot támogatják – ebben a formában nem jelennek meg az implementáció körében, habár azok tartalmi esszenciájára alappal lehet következtetni az Mt. 36–39. §-a alapján.

<sup>71</sup> Lásd elsősorban az MK 154. sz. munkaügyi kollégiumi állásfoglalást és az azt követő bírói gyakorlatot (például Mfv.I.10.753/2007.).

<sup>72</sup> BH 2019.1.26.

<sup>73</sup> Mfv.I.10.156/2014/9.

<sup>74</sup> Lásd a vizsgált joggyakorlat következő elemeit: Mf.680357.2016.8., BH 2020.12.374. és Mfv.X.10.353/2019/8. és BARNARD: i. m., 601., 604–610.

<sup>75</sup> BH 2020.12.374., 32. pont.

mű megszorítást nem tartalmaz az irányelv,<sup>76</sup> így a munkavállalói keresetösszegei jog egy éven belüli érvényesíthetősége összhangban van az irányelv szellemiségével. Bár a fentebb szintén részletesen bemutatott kérdéskör – azaz a transzfer irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti fogalmi alapok<sup>77</sup> – lényegét érinti, külön említjük meg az Mfv.II.10.648/2017/5. sorszámú kúriai ítéletben kifejtetteket. Az ítélet számos ponton utalást tartalmaz a már szintén említett C-186/83. számú EUB ítéletre, de mivel sajátos munkáltatói-munkavállalói relációt rendez, ezért megemlíthetjük e helyütt is. A Kúria ilyen módon tisztázni igyekezett azt, hogy azon munkavállalók, akik a munkáltatónak egy adott egységénél kerülnek foglalkoztatásra, hogyan minősülnek a transzfer szempontjából, ismét irányelvi és európai bírósági források segítségével hívásával. Végezetül megemlíthető a 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés a), b) és c) pontja, vagyis az irányelv hatálya, amelynek tisztázása felmerült a vizsgált ítéletekben,<sup>78</sup> de ennek a kérdésnek a tisztázása természetesen szorosan összefügg a korábbiakban többször említett jogutódlás-fogalommal.

#### 3.4. A munkaidő szabályozásáról szóló 2003/88/EK irányelv megjelenése a kúriai ítéletekben

A munkaidő szabályozásáról szóló uniós irányelv a munkaidő mennyiségére, beosztására és az alapvető munkavállalói garanciákra nézve egyaránt fontos szabályokat tartalmaz. A kúriai ítéletekben ennek megfelelően e témakörben is láthatunk hivatkozást európai bírósági ítéletekre is,<sup>79</sup> de természetesen önmagában az irányelv néhány vitatott pontja is komoly vizsgálat tárgya lett a magyar joggyakorlatban is.

A vizsgált ítéletek között tizenkilenc esetben találtunk hivatkozást eme irányelvre, ezek közül mindössze egy esetben véljük úgy, hogy a hivatkozás nem érdemi, azaz további elemzésre nem érdemes.<sup>80</sup> Hasonlóan a transzfer irányelvhez, a munkaidő szabályozása kapcsán is jellemzően alapfogalmak kerülnek szóba a hivatkozások szövegvkörnyezetében is, de ebben az esetben színesebb a kép a hivatkozások tartalmára nézve. Álláspontunk szerint ennek az egyéni igényérvénye-

<sup>76</sup> Megjegyezzük, hogy az ilyen típusú – egyébként elvi jelentőségű – jogértelmezési elemek teszik különösen fontossá azt, hogy a Kúria az adott esetben megfelelő implementáció ellenére is explicite hivatkozza a vizsgált irányelveket.

<sup>77</sup> Mfv.II.10.008/2018/3.

<sup>78</sup> Mfv.I.10.677/2011/4., Mfv.I.10.502/2011/3., M.8.2019.37. és Mfv.II.10.648/2017/5.

<sup>79</sup> C-155/10. sz., *Williams és társai ügyben* 2011. szeptember 15-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2011:588), C-131/04. és C-257/04. sz., *Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben* 2006. március 16-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2006:177), C-397/01. sz., C-403/01. sz., *Pfeiffer és társai egyesített ügyekben* 2004. október 5-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2004:584), C-243/09. sz., *Fuß-ügyben* 2010. október 14-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2010:609), C-429/09. sz., *Fuß-ügyben* 2010. november 25-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2010:717), C-303/98. sz., *Simap-ügyben* 2000. október 3-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2000:528), C-151/02. sz., *Jaeger-ügyben* 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2003:437), C-14/04. sz., *Dellas és társai ügyben* 2005. december 1-jén hozott ítélet (ECLI:EU:C:2005:728), C-437/05. sz., *Vorel-ügyben* 2007. január 11-én hozott végzés (ECLI:EU:C:2007:23), és C-266/14. sz., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ügyben* 2015. szeptember 10-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2015:578).

<sup>80</sup> Mfv.II.10.139/2013/9.

sítéssel összefüggésben lehet kiemelkedő jelentősége, ugyanis számos munkajogi jogvita alakulhat ki a munkaidő elszámolásával, illetve a vonatkozó törvényi normák értelmezésével összefüggésben. Ráadásul e témakörben fokozottan igaz az, hogy a releváns európai bírósági esetjog szinte évről évre tartalmaz újabb, előremutató megállapításokat,<sup>81</sup> és ezek persze tipikusan a munkavállalók érdekeit szolgálják az egyes jogok, jogvédelmi garanciák megerősítésével.

Minderre figyelemmel, bár a feldolgozott ítéletek között szinte teljes átfedést mutatnak a kialakított elemzési csoportok ítéletei, megállapításunk szerint összességében nyolc esetben „implementációs hivatkozás” formájában, hét esetben pedig a releváns törvényi szabályok értelmezése kapcsán utalt az irányelvre a Kúria.<sup>82</sup> Mindemellett erre az ítéletcsoportra is igaz, hogy még ha nem is olyan gyakorisággal, mint a jogutódlás körében, de több EUB ítélet is feltűnik, akár visszatérően is,<sup>83</sup> de összességében az egyes tartalmi kérdések vonatkozásában nagyobb jelentőséget tulajdonít a Kúria az Mt.-nek és a korábbi magyar bírói gyakorlatnak. Ezt, a bár nehezen összehasonlítható, de mindenképpen részletesebb Mt.-beli szabályozás is magyarázza amellet, hogy a munkaidő-szabályok kapcsán csak néhány esetben véltünk felfedezni oly jelentési vagy értelmezési dilemmát, mint a transzfer fogalma kapcsán. Azaz összességében a nagyobb fokú Mt.-beli normavilágosság minden bizonnyal megkönnyíti a jogalkalmazást és a munkavállalói igényérvényesítést is e területen.

A konkrét tartalmi kérdések kapcsán a következő eredményt mutatja kutatómunkánk. Visszatérő, fundamentális jogértelmezési dilemmaként kell szólni az irányelv 2. cikk 1. és 2. pontjáról,<sup>84</sup> tágabb értelemben a munkaidő – és pihenőidő, illetve rendelkezésre állás – fogalmáról, valamint jogi minőségéről.<sup>85</sup> A Kúria döntően az EUB joggyakorlatának megfelelően, kiterjesztő értelemben (például rendes és rendkívüli munkaidő, készenlét), de az irányelv szerinti alapvető korlátok mellett hivatkozik e fogalmakra. Az idézett döntéseiben kiemeli a Kúria, hogy a rendelkezésre állás időtartamára nézve bár további szabályt – például a díjazásra nézve – nem tartalmaz az irányelv, annak munkaidőkénti minősítése napjainkban tulajdonképpen már nem kérdéses. Az adott időtartamok munkaidőkénti értékelése alaposabb vizsgálatot igénylő kérdés lehet a munkaidő és pihenőidő határán, de a Kúria ennek kapcsán

<sup>81</sup> Lásd a példákat az elmúlt néhány évből: C-585/19. sz., *Academia de Studii Economice din București* ügyben 2021. március 17-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:210) (munkaidő fogalma), C-580/19. sz., *Stadt Offenbach am Main* ügyben 2021. március 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:183) (munkaidő fogalma), C-344/19. sz., *Radiotelevizija Slovenija* ügyben 2021. március 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2021:182) (munkaidő fogalma), C-211/19. sz., *Készenléti Rendőrség* ügyben 2020. április 30-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:344) (a munkaidő-szabályozás hatálya), C-119/19. és C-126/19. sz., *Tanács kontra Carreras Sequeros és társai egyesített ügyekben* 2020. szeptember 8-án hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:676) (éves fizetett szabadsághoz való alapvető jog), C-762/18. és C-37/19. sz., *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria egyesített ügyekben* 2020. június 25-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2020:504) (igénybe nem vett szabadság pénzbéli megváltása).

<sup>82</sup> Mfv.II.10.177/2018/4.

<sup>83</sup> Például C-397/01. és C-403/01. sz., *Pfeiffer és társai egyesített ügyek*, C-429/09. sz., *Fuß-ügy*.

<sup>84</sup> Mf.680179.2015.3., Mfv.I.10660/2015/4., Mfv.I.10.100/2016/6. és Mfv.II.10.339/2012/4.

<sup>85</sup> M.222/2014/17.



egyfajta általános hivatkozásként – a minimális jogvédelmi szint garantálása<sup>86</sup> – és az irányelv személyi hatálya tekintetében<sup>87</sup> is tisztázni igyekeznek, az EUB gyakorlatát is segítségül hívva, a felmerülő interpretációs anomáliákat. A Kúria közigazgatási szakágának legaktuálisabb gyakorlata<sup>88</sup> is alapvetően az említett irányelvi passzusokat érinti. A vizsgált ítéletek kapcsán a Kúria megállapította, hogy a készenlét időtartamát – tekintet nélkül arra, hogy sor került-e tényleges munkavégzésre – szolgálati teljesítési időnek, azaz munkaidőnek kell tekinteni, amelynek tartamára díjazás jár.

Ahogy említettük, ezen a területen folyamatosan születnek újabb jelentős ítéletek, mégis fontos konklúzióknak tartjuk a kúriai gyakorlat ilyen fokú naprakészségét hangsúlyozni. Az irányelv 6. cikk b) pont és 22. cikk (1) bek.<sup>89</sup> és 7. cikk<sup>90</sup> kapcsán a munkával töltött időtartamok, illetőleg a munkával töltött idő maximuma kapcsán találunk hivatkozást, és e vonatkozásban különösen fontos, hogy az Mt. releváns szabályai mellett is megerősíti a Kúria az irányelvi maximum-mértékeket. Hasonló értelmezési módszertant követ a Kúria a fizetett szabadság éves minimális mértékének csökkentése<sup>91</sup> (16. cikk b) pont és 1. cikk 1. pont) kapcsán felmerült jogvitában, itt ugyanis szintén az irányelvi szabályok minimális garanciális jellegét és az eltérési lehetőség kizártságát hangsúlyozza a jogalkalmazó.<sup>92</sup> Utóbbi kérdésben a kúriai döntésekben külön megemlítésre kerül az irányelv kapcsán az a körülmény, miszerint a szabadság éves mértékének csökkentésére nem ad legitim lehetőséget az irányelv keresőképtelenség esetén sem, azaz az abban – és az Mt.-ben – szereplő minimális mértékét mindenképpen biztosítani kell a munkavállaló számára.

### 3.5. Az egyenlő foglalkoztatás irányelvi szabályai

Noha az egyenlő bánásmód elve elsőként a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) keretei között került megfogalmazásra,<sup>93</sup> a lefektetett alapokat az Európai Unió vitte tovább. Az uniós szabályozási struktúra kapcsán elmondható, hogy az elsődleges jog igen szűken szól az egyenlő bánásmód követelményéről, a részletszabályokat a másodlagos jogforrások, főképp irányelvek szabályozzák.<sup>94</sup>

<sup>86</sup> Mfv.II.10.341/2016/5.

<sup>87</sup> Mfv.II.10.340/2012/4.

<sup>88</sup> Kfv. 38.066/2020/6., Kfv. 38.065/2020/9., Kfv. 38.071/2020/9., Kfv. 37.016/2021/6. és Kfv. 37.037/2021/7.

<sup>89</sup> EBH 2019.12.M.30. (Mfv.III.10.565/2018/4.) és Kfv. 37.514/2020/6.

<sup>90</sup> BH 2020.3.84. 24. pont.

<sup>91</sup> BH 2018.221.

<sup>92</sup> BH 2012.5.129.

<sup>93</sup> Az ILO 1951. július 29-i, 100. sz. egyezménye a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén egyenlő díjazásáról.

<sup>94</sup> A vizsgáltakon felül lásd még az alábbi irányelveket: A Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról. HL L 39., 1976.2.14., 40–42., a Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról. HL L 006, 10/01/1979. 0024–0025., a Tanács 86/378/EGK irányelve (1986. július 24.) a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról. HL L 225., 1986.8.12., 40–42., a Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11.)

Ezek közül a vizsgálatunk tárgykörébe vont két irányelv a 2006/54/EK<sup>95</sup> és a 2000/78/EK irányelv.<sup>96</sup>

A fenti irányelveknek való megfelelést az Ebktv. szolgálja,<sup>97</sup> ugyanakkor a hazai antidiszkriminációs jogforrások tripartit rendszert képeznek, a már említett Ebktv. mellett az Alaptörvény,<sup>98</sup> illetve az Mt.<sup>99</sup> is tartalmaz szabályokat az egyenlő foglalkoztatás kapcsán.

A joggyakorlat szempontjából specialitás, és alapvetően a munkavállalói igényérvényesítés hatékonyságát célzó intézkedés, hogy a sérelmet szenvedett felek választásuk szerint a bírói mellett hatósági úton is érvényesíthetik az igényüket. 2021. január 1-től azonban az egyenlő bánásmód elvének betartása felett őrködő hazai jogorvoslati fórum, vagyis az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: EBH) megszűnésével<sup>100</sup> immár az alapvető jogok biztosja látja el ezeket a feladatokat. A módosítás deklarált célja éppen a jogérvényesítés hatékonyságának növelése volt, ugyanakkor annak megítélése, hogy e jogalkotói cél mennyiben valósul majd meg a gyakorlatban, minden bizonnyal csak idővel, a gyakorlati tapasztalatok tükrében lesz megítélhető.

A vizsgált időszakban negyvenkettő ügy került a bíróságok, és végső jogorvoslati fórumként a Kúria elé. Három ítélet kivételével<sup>101</sup> valamennyi tartalmazott hivatkozást a fenti két irányelv valamelyikére, közülük is a 2000/78/EK irányelvre való hivatkozások voltak túlnyomó többségben, a vizsgált ügyek majd kétharmada, huszonhat ítélet tartalmazott ilyen utalást; ehhez képest hat olyan ítélet született, amely csak a másik, azaz a 2006/54/EK irányelvre utalt, öt döntés pedig szimultán hivatkozott mindkét jogi aktusra.

A hivatkozások érdemi mivoltának kapcsán azt láttuk, hogy az ítéletek több mint hatvan százalékában, vagyis huszonhat döntésben szerepelt explicit, irányelvi ren-

valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terheségi és anyasági védelméről. HL L 359., 1986.12.19., 56–58., a Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről. HL L 14., 1998.1.20., 6–8. (hatályon kívül helyezte 2006/54/EK irányelv), a Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról. HL L 180., 2000.7.19., 22–26., a Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról. HL L 373., 2004.12.21., 37–43., és az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. HL L 180., 2010.7.15., 1–6.

<sup>95</sup> 2006/54/EK (2006. július 5.) irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. HL L 204., 2006.7.26., 23–36.

<sup>96</sup> 2000/78/EK (2000. november 27.) irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. HL L 303., 2000.12.2., 16–22.

<sup>97</sup> 65. § g) és j) pont.

<sup>98</sup> M), I., II. és XV. cikk.

<sup>99</sup> 12. §.

<sup>100</sup> Módosította az egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról szóló 2020. évi CXXVII. törvény.

<sup>101</sup> Mfv.10051/2020/3., Mfv.10707/2017/7. és Mfv.10094/2014/7.

delkezésre utaló, érdemi hivatkozás, a fennmaradó tizenhat ítéletben azonban ez csupán formális, szövegszerű formában, vagy egyáltalán nem merült fel. E körben jegyezzük meg, hogy ugyan a feldolgozás kifejezetten csak a fent megjelölt két irányelvre irányult, a vizsgált ügytömeg – noha valamennyi az egyenlő bánásmód foglalkoztatási keretei között, de tényállási, megvalósulási környezetüket tekintve – viszonylag széles spektrumon mozog, így a vizsgáltakon túl további irányelvekre, illetve egyéb uniós jogforrásokra történő hivatkozásokkal<sup>102</sup> is találkozunk.

Még szélesebb körű uniós joganyaggal találkozunk, ha a joggyakorlatot is számba vesszük, tekintettel arra, hogy a felek visszatérő jelleggel támaszkodnak az EUB jogértelmezésére is. Hasonló hivatkozásokat maga a Kúria is tesz indokolásaiban, sőt egyik döntésében *expressis verbis* kimondta, hogy az egyes EUB döntések megállapításait irányadónak tekinti a felek közötti jogvitákban.<sup>103</sup> A Bíróság döntéseinek hivatkozása a megállapítások alátámasztása mellett az irányelvek közvetlen hatályának, illetve alkalmazhatóságának kérdését illetően is felmerült.<sup>104</sup> A vizsgált esetjogon belül két jól elkülöníthető ügycsoport volt megfigyelhető, amelyek egy-egy konkrét ítélet mentén alakultak ki. Ilyen volt egyrészt a bírák „kényszernyugdíjazásának” tárgyában született ítélet,<sup>105</sup> és az erre tekintettel megalkotott hazai szabályozás<sup>106</sup> rendelkezéseire alapított eljárások köre.<sup>107</sup> Másrészt egy ennél nagyobb csoportot képeztek a C-332/13. számú ügy<sup>108</sup> köré rendeződő ügyek.<sup>109</sup> A Kúria által

<sup>102</sup> A Tanács 75/117/EGK (1975. február 10-i) irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. HL L 045, 19/02/1975., 0019–0020., a Tanács 92/85/EGK (1992. október 19-i) irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptatós munkahelyi biztonság és egészségvédelem javításának ösztönző intézkedéseinek bevezetéséről. HL L 348., 1992.11.28., 1–7., és a Parlament és a Tanács 2003/88/EK (2003. november 4-i) irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól. HL L 299., 2003.11.18., 9–19. Az elsődleges jogból pedig visszatérő hivatkozásokat detektáltunk az Alapszerződés és az Alapjogi Charta egyes releváns rendelkezéseire.

<sup>103</sup> Idézve a Kúria Mfv.II.10.681/2013/5. sz. döntéséből: „...az Európai Bíróság alkotta esetjog is a közösségi jog részét képezve a tagállami joggal szemben elsőbbséget élvez. Így a felperes által hivatkozott eseti döntés megállapításai adott körülmények között, adott feltételek fennállta esetén jelen jogvitában is irányadóként szolgálnának.”

<sup>104</sup> Lásd például: 26/62. sz., *van Gend en Loos ügyben* 1963. február 5-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:1963:1), 6/64. sz., *Costa v. ENEL ügyben* 1964. július 15-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:1964:66), 41/74. sz., *Van Duyn-ügyben* 1974. december 4-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:1974:133), C-6/90. és C-9/90. sz., *Francovich és társai egyesített ügyekben* 1991. november 19-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:1991:428).

<sup>105</sup> C-286/12. sz., *Európai Bizottság kontra Magyarország* ügyben 2012. november 6-án hozott ítélet, (ECLI:EU:C:2012:687) – A döntéssel összefüggésben részletesen lásd: GYULAVÁRI Tamás–HÖS Nikolett: Retirement of Hungarian Judges, Age Discrimination and Judicial Independence: A Tale of Two Courts. *Industrial Law Journal*, 2013/3, 289–297. (<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwt010>); BELAVUSAU, Uladzislaw: Case note: Court of Justice of the European Union C-286/12 (Commission v. Hungary: On Age Discrimination and Beating Dead Dogs). *Common Market Law Review*, 2013/4, 1145–1160.

<sup>106</sup> 2013. évi XX. törvény az egyes igazságügyi jogviszonyokban alkalmazandó felső korhatárral kapcsolatos törvénymódosításokról.

<sup>107</sup> Mfv.10.538/2014/1., Mfv.10.587/2015/1. és Mfv.10005/2018/5.

<sup>108</sup> C-332/13. sz. *Ferenc Weigl kontra Nemzeti Innovációs Hivatal* ügyben 2014. január 16-án hozott végzés (ECLI:EU:C:2014:31).

<sup>109</sup> Mfv.10079/2014/11., Mfv.10081/2014/5., Mfv.10085/2014/5., Mfv.10087/2014/7., Mfv.10093/2014/7., Mfv.10094/2014/7., Mfv.10370/2014/1., Mfv.10060/2015/1., Mfv.10083/2015/1., Mfv.103018/2015/1., Mfv.10503/2015/1., Mfv.10205/2016/1. és Mfv.10509/2016/1.

kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítélet legfontosabb megállapítása, hogy a kormánytisztviselői jogviszonyra vonatkozó szabályozással<sup>110</sup> Magyarország nem az Unió jogát hajtotta végre, ezért a közösségi jog<sup>111</sup> megsértésére hivatkozás alapján a felmentés jogellenessége nem állapítható meg a diszkriminációval összefüggésben, az ilyen ügyekben pedig nem uniós, hanem nemzeti jogszabályok alapján kell eljárni.<sup>112</sup>

Ahol érdemi irányelvi hivatkozásokkal találkoztunk, úgy találtuk, hogy azok funkciója valamennyi esetben alapvetően a hatékonyabb igényérvényesítést szolgálta, a fel- vagy alperesi előadások, illetve bírósági indokolások megfelelő jogi interpretációjának alátámasztásaként, az irányelvi implementációra utalásként, vagy a szabályozás jelentőségének hangsúlyozása révén. A hivatkozások érdemi mivoltának, illetve funkciójának feltérképezésén túl a vizsgálat szempontrendszerének központi eleme az irányelvi hivatkozások tartalma. Ennek ismertetéséhez álláspontunk szerint szükség van az antidiszkriminációs szabályozás elemeinek felvázolására, hiszen ezek egyúttal ki is jelölik azt a koordinátarendszert, amelynek pontjaira a vizsgált ügytömeg tartalmi hivatkozásai felfűzhetők.

A diszkrimináció megállapításához több konjunktív feltétel fennállása szükséges. Egyrészt a sérelmet szenvedett fél valamely, törvényben rögzített, valós vagy vélt védett tulajdonsága, amellyel okozati összefüggésben hátrány éri<sup>113</sup> egy, a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest. A fentiekén túli negatív feltétel, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát, ezáltal ne mentesülhessen a hátrányos megkülönböztetés megállapítása alól. A következőkben ezen feltételrendszer mentén haladva mutatjuk be a vizsgált kúriai ítéletekben megjelenő irányelvi hivatkozások tartalmát.

Védett tulajdonságok alatt azokat a jellemzőket értjük, amelyek a diszkrimináció – és ezért értelemszerűen az az elleni védelem – alapjául szolgálhatnak.<sup>114</sup> A védett tulajdonságok – a *t)* pontban rögzített egyéb helyzet<sup>115</sup> miatt – nem taxatív jellegű katalógusát az Ebktv. 8. §-ában találjuk. Fel kell hívni a figyelmet azonban a törvény szóhasználatára, miszerint a hátrányos megkülönböztetés a sérelmet szenvedett felet „*valós vagy vélt*” védett tulajdonsága miatt érheti, vagyis a védett tulajdonsággal nem kell feltétlenül rendelkeznie is. Erre kitűnően tapintott rá a Kúria

<sup>110</sup> 2010. évi LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról (hatályon kívül helyezte: 2012. évi V. törvény 59. § (1) b), hatálytalan: 2012. 03. 01-től).

<sup>111</sup> Az Európai Szociális Charta 24. cikke nem alkalmazható, tekintettel arra, hogy a Chartát kihirdető 2009. évi VI. törvény 1. § (2) bekezdéséből kitűnően a Magyar Köztársaság nem vállalt kötelezettséget a 24. cikk alkalmazására.

<sup>112</sup> Bővebben lásd: GYULAVÁRI Tamás–KÁRTYÁS Gábor: Effective international enforcement of employee rights? Challenging Hungarian ‘unorthodox’ laws. *European Labour Law Journal*, 2018/2, 116–143. (DOI: 10.1177/2031952518763826); Kovács András György: Case Law of the Supreme Court and Curia in administrative and labour law cases. In: Láncoz Petra Lea et al. (ed.): *Hungarian Yearbook of International Law and European Law 2014*, Eleven International Publishing, The Hague, 2015, 525–534.; Juhász Endre: Magyarország és az Európai Unió Bírósága. *Közgazdasági Szemle*, 2014. április, 373–390.

<sup>113</sup> Vagy közérdekű igényérvényesítés esetén ennek közvetlen veszélye fenyeget. – Ebktv. 19. § (1) bek. a) pont.

<sup>114</sup> GYULAVÁRI Tamás–KÁDÁR András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja*. Bíbor, Miskolc, 2009, 35.

<sup>115</sup> Értelmezésével kapcsolatban lásd az EBH Tanácsadó Testületének 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

Mfv.10277/2017/15. számú ítélete, amely rögzíti, hogy „az egyenlő bánásmód követelményének megsértése attól függetlenül bekövetkezik, hogy a sérelmet szenvedett fél ténylegesen vagy csupán a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett a védett tulajdonsággal”.<sup>116</sup>

A védett tulajdonságok közötti gyakorisági sorrendet illetően azt találtuk, hogy az életkor a leggyakrabban hivatkozott védett tulajdonság, körülbelül a vizsgált ügyek egyharmadában<sup>117</sup> szerepelt. Ez a tendencia az EUB ítélezésében is tetten érhető, amely a 2005-ben kelt *Mangold ítélettől*<sup>118</sup> datálódik, azóta pedig az egyik legdinamikusabban fejlődő jogterületnek számít.<sup>119</sup> Mindezt alátámasztja az EBH 2019-es statisztikája,<sup>120</sup> melynek tükrében az életkor mint védett tulajdonság az elmúlt tíz évben vezető diszkriminációs ok volt hazánkban, és nemzetközi szinten is a harmadik leggyakoribb a nemi és a faji alapú hátrányos megkülönböztetés mellett.<sup>121</sup> Az életkor után a nem volt a második leggyakrabban felhívott védett tulajdonság, e körben kiemelendő, hogy ámbár a nők veszélyeztetettebbek, természetesen a férfiak vonatkozásában is felmerülhet a hátrányos megkülönböztetés, mint ahogy erre példát<sup>122</sup> is szolgáltatott a vizsgált ügytömeg. Emellett több ügyben merült fel a nemzetiség,<sup>123</sup> a vagyoni helyzet,<sup>124</sup> az érdekképviselőhez való tartozás,<sup>125</sup> a családi állapot,<sup>126</sup> a fogyatékoság,<sup>127</sup> az egészségi állapot,<sup>128</sup> illetve a munkaviszony határozott időtartama<sup>129</sup> mint védett tulajdonság. Mindemellett a nyílt taxációt biztosító egyéb helyzet értelmezése is felvetődött egy ízben,<sup>130</sup> így azt a részkövetkeztetést vonhatjuk le, hogy a védett tulajdonságok már viszonylag alacsony mintában is jelentős szórást mutatnak.

<sup>116</sup> Az ítélet 26. pontja. A perbeli esetben ez a fogyatékoság kapcsán merült fel, mivel a felperes „mozgáskorlátozottsága, valamint az, hogy hallókészüléket visel, szemmel látható volt”.

<sup>117</sup> Mfv.10185/2019/7., Mfv.10525/2018/5. (BH2020.83.), Mfv.10476/2018/9., Mfv.10.788/2016. (BH2017.197.), Mfv.10707/2017/7. (EBH.2019.M.8.), Mfv.10115/2015. (EBH.2016.M.16.), Mfv.10.538/2014/1., Mfv.10.083/2015/1., Mfv.10503/2015/1., Mfv.10475/2018/19., Mfv.10277/2017/15., Mfv.10461/2013/8. és Mfv.10101/2016/1.

<sup>118</sup> C-144/04. sz. *Werner Mangold kontra Rüdiger Helm* ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (ECLI:EU:C:2005:709), amelyre a vizsgált esetjog is visszatérően hivatkozott.

<sup>119</sup> Hős Nikolett: Az általános jogelvek és az Alapjogi Charta szerepe az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlatában. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014/1, 50.

<sup>120</sup> NEMÉNYI Mária–SÁGVÁRI Bence–TARDOS Katalin: *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság*. Kutatási eredmények 2019. EBH, Budapest, 2019, 3. [https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH\\_2019\\_FINAL\\_HUN\\_EN\\_20191208%20Final\\_sm\\_isbn\\_online.pdf](https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH_2019_FINAL_HUN_EN_20191208%20Final_sm_isbn_online.pdf) (2021. 05. 24.).

<sup>121</sup> Említi az előszavában Nelson. NELSON, Todd D.: *Ageism – Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 2002.

<sup>122</sup> A perbeli esetben a felperes arra hivatkozott, hogy „férfiként az alapbére kevesebb volt, mint a gyermeke születése miatt fizetés nélküli szabadságon lévő kollégájének” – Mfv.10.371/2017. (EBH2018. M.24.).

<sup>123</sup> Tipikusan a roma származás kapcsán. – Mfv.10498/2018/5. és Mfv.10054/2019/8.

<sup>124</sup> Mfv.10476/2018/9. és Mfv.10318/2015/1.

<sup>125</sup> Mfv.10134/2019/5.

<sup>126</sup> Mfv.10318/2015/1.

<sup>127</sup> Mfv.10085/2014/5.

<sup>128</sup> Mfv.10085/2014/5.

<sup>129</sup> Mfv.10111/2020/7.

<sup>130</sup> Mfv.10563/2013/4. (EBH.2014.M.19.).

Az elszenvedett hátrány kapcsán fontos megállapítást tett az Mfv. 10.403/2014/1. számú ítélet. A perbeli esetben a sérelmet szenvedett munkavállaló álláspontja szerint munkaviszonya jogellenesen, a diszkrimináció tilalmába ütközően szűnt meg, amely kapcsán „a hátrány őt a többséghez képest érte, mivel egy hátrányos helyzetű társadalmi csoport tagja, és köztudomású tény az, hogy a romák elhelyezkedési esélyei rosszabbak a nem roma származású munkavállalókhöz képest”. A Kúria rávilágított, hogy a felperes által megjelölt „hátrány (...) a foglalkoztatási jogviszony megszüntetéséről hozott intézkedés következménye, amelyre a munkáltatónak nincs ráhatása. Ezért (...) a felperes által jelen perben bizonyítandó hátrányként a munkáltató rendelkezését, azaz a felmondást kell érteni. A felperesnek az alperesnél fennállt munkaviszonyán belül kell a hátránynak felmerülnie, mert a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a munkaviszonyon belül köteles megtartani.” Összegezve a fentieket, a hátrány kapcsán tett legfontosabb megállapítás, hogy annak a munkaviszonyon belül kell felmerülnie, különben nem állapítható meg az okozati összefüggés. Ez pedig már át is vezet minket a következő elem, a kauzalitás kérdésére.

Az okozati összefüggés több vizsgált ítéletben is felmerült, mint a sérelmet szenvedett felperesi kereset elutasításának indoka. Ugyanakkor a vizsgált ügyek egyike sem tartalmazott mélyreható kioktatást, sokkal inkább a bizonyítás kérdéskörébe vonva taglalták a bíróságok a sérelmet szenvedett fél valószínűsítési körében, illetve negatív megközelítéssel az okozati összefüggés hiányának igazolását a munkáltató kimentéses bizonyítási terhe alatt.

A bizonyítást joggal nevezhetjük a diszkriminációs ügyek „szívének”, de legalábbis leglényegesebb elemének, hiszen végeredményben a bizonyítási eljáráson, ebből adódóan pedig annak speciális szabályain múlik a diszkrimináció tilalmát érvényre juttató szabályok hatékonysága. A bizonyítás általános szabálya, hogy *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, vagyis az bizonyít, aki állít, nem pedig az, aki tagad.<sup>131</sup> Ehhez képest az antidiszkriminációs jogban a sérelmet szenvedett fél, vagyis általában a munkavállaló hatékonyabb jogérvényesítését célzóan a bizonyítási teher „megfordul”, pontosabban megoszlik a felek között, ekképpen a munkavállalónak csupán valószínűsítési kötelezettsége van, míg a tényleges bizonyítási teher a másik félre hárul, annak érdekében, hogy kimentse magát.<sup>132</sup> Ezáltal a kérelmező sikeres valószínűsítése *ex lege* vélelmet eredményez, amelyet a másik fél megdönthet, ha a kimentési esetkörök bármelyikének fennálltát bizonyítja.<sup>133</sup>

Az osztott bizonyítási teher alapvetően az uniós jogban alakult ki,<sup>134</sup> és jelent meg a közösségi normákban, így a két vizsgált irányelv is tartalmaz a speciális bizonyítá-

<sup>131</sup> AMBRUS Mónika: A bizonyítási teher megosztása a diszkriminációs panaszok elbírálásakor. *Fundamentum*, 2007/2, 78.

<sup>132</sup> HALMOS Szilvia: Minden relatív? Az összehasonlítás szerepe az egyenlő bánásmód munkajogi követelményében. In: Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról. A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások*. HVG-ORAC, Budapest, 2020, 86–87.

<sup>133</sup> ZACCARIA Márton Leó: Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában. *Pro Futuro*, 2015/2, 123–138. (<https://doi.org/10.26521/Profuturo/2015/2/5390>).

<sup>134</sup> 97/80/EK (1997. december 15-i) tanácsi irányelv a bizonyítási teherről a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén. HL L 014, 20/01/1998 o. 0006–0008.

si teherre,<sup>135</sup> illetőleg a munkáltatói kimentésre<sup>136</sup> vonatkozó klauzulát. Az irányelvek implementációjával az Ebktv. a bizonyítási szabályokat a hazai jogba is átültette,<sup>137</sup> noha ennek pontos, szöveghű mivolta – különösen a kimentési klauzula esetén – erősen megkérdőjelezhető.<sup>138</sup> Ezt a bizonytalanságot a vizsgált kúriai esetjog is tükrözi, hiszen a vizsgált ítéletek majdnem fele, tizenkilenc döntés tartalmazott érdemi hivatkozást az Ebktv., illetve az irányelvek bizonyítást szabályozó passzusaira. Sőt az elemzésből az is kitént, hogy a speciális bizonyítási szabályok alkalmazása nemcsak a feleknek okoz olykor komoly fejtörést, hanem magának a bíróságoknak is,<sup>139</sup> ami korántsem elhanyagolható probléma, hiszen súlyosan csorbíthatja a munkavállalói jogérvényesítés hatékonyságát, így mindenképpen indokolt és javasolt lenne a jogalkotó részéről a szabályozásbeli pontatlanságok korrigálása, a jogalkalmazó szervek oldaláról pedig a koherens interpretáció.

A fogalmi elemeken túl a hivatkozások tartalmukat tekintve az irányelvek általános, definiáló cikkeire<sup>140</sup> is irányulnak, ami főképp a hátrányos megkülönböztetés különböző formáinak azonosításában segíti a feleket, illetve a jogalkalmazókat. Az ügyek zömében a közvetlen hátrányos diszkrimináció<sup>141</sup> merült fel, de a közvetett hátrányos diszkriminációra,<sup>142</sup> zaklatásra,<sup>143</sup> a jogellenes elkülönítésre (szegregációra<sup>144</sup>) és megtorlásra<sup>145</sup> is volt példa, ami alapján a diszkriminációs tényállások előfordulásának diverzitását konstatálhatjuk.

#### 4. Következtetések

Vizsgálatunkban a munkavállaló mint gyengébb, kiszolgáltatottabb helyzetben lévő fél igényérvényesítésének aktuális kihívásait igyekeztünk azonosítani a releváns hazai, elsősorban kúriai esetjog elemzésén keresztül. Úgy gondoljuk, hogy a vizsgált kilencven döntés kellő mélységű, illetve szélességű reprezentatív mintául szolgált célkitűzésünk megvalósításához, így nem maradt más hátra, mint a konklúziók levonása.

<sup>135</sup> 2006/54/EK irányelv 19. cikk, 2000/78/EK irányelv 10. cikk.

<sup>136</sup> 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bek., 4. és 6. cikk.

<sup>137</sup> 19. § a bizonyítás szabályairól, 22. § a kimentési klauzula kapcsán.

<sup>138</sup> GYULAVÁRI Tamás: *A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?* (Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban) Nemzetközi Tudományos Konferencia, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11.

<sup>139</sup> „A másodfokú bíróság megállapította, hogy a hátrányos megkülönböztetés körében az elsőfokú bíróság részben téves kioktatást adott a bizonyítási teherről.” – Mfv.10277/2017/5. sz. ítélet 17. pont.

<sup>140</sup> Lásd mindkét irányelv 2. cikkét.

<sup>141</sup> Ebktv. 8. §.

<sup>142</sup> Ebktv. 9. §. – Mvf.10861/2013/5., Mvf.10403/2014. (EBH2015.M.12.), Mvf.10155/2015. (EBH2016.M.16.) és Mvf.10475/2018/19.

<sup>143</sup> Ebktv. 10. §. (1) bek. – Mvf.10054/2019/8., Mvf.10051/2020/3., Kfv.39048/2012/6. és Kfv.37312/2012/10.

<sup>144</sup> Ebktv. 10. §. (2) bek. – Mvf.10054/2019/8.

<sup>145</sup> Ebktv. 10. §. (3) bek. – Mvf.10054/2019/8., Mvf.10134/2019/5., Mvf.10503/2015/1., Mvf.10242/2012/6., Mvf.10452/2017/4. és Kfv.37312/2012/10.

A feltárt ügyek – noha a szabályozási területük alapján heterogenitást mutatnak – közősek abban, hogy alapvetően döntő többségben konkrét rendelkezésekre alapított, érdemi uniós hivatkozást tartalmaznak, nem csupán a vizsgált irányelvekre nézve, hanem holisztikus jelleggel, az *acquis communautaire* teljes körére. A hivatkozások kiterjedt gyakorisága és érdemi mivolta több aspektusból is üdvözlendő. Ezek vizsgálatunk során főképp a mögöttes funkciók feltérképezésének fázisában körvonalazódtak.

A szabályozási oldalról közelítve a felek általi hivatkozások kapcsán, noha gyakran felmerült az irányelvek hatályának, illetve alkalmazhatóságának kérdése, de amennyiben utóbbira pozitív volt a válasz, ott többnyire a hazai szabályozási háttérhez fűződő citálásokkal találkoztunk. Ezek alapvetően az implementációra utalva a magyar törvényi szabályok megerősítéseként, ugyanakkor az irányelvi rendelkezések horderejének hangsúlyozása mellett valósultak meg. Az irányelvek súlya igazán azokban az esetekben volt tetten érhető, ahol szükség volt a releváns fogalommagyarítások megerősítésére, vagy ahol az egyes irányelv-specifikus szabályok nem jelennek meg a magyar jogban, mint például a *posting* irányelv vonatkozásában. Ezáltal a hivatkozások nem csupán a magyar joganyag előírásainak megerősítéseként funkcionáltak, hanem azon felül, pontosabban azt kiegészítve az értelmezési anomáliák tisztázásaként is.

Az elméleti oldal mellett azonban az uniós jogalkalmazás, vagyis az EUB releváns döntéseinek hivatkozása is kiemelt szerepet játszott. E körben nem mehetünk el szó nélkül a kúriai gyakorlat naprakészsége mellett, amely, reméljük, hogy a jövőben is megmarad. Hasonló kívánalom fogalmazható meg az EUB jogfejlesztő szemléletével szemben, tekintettel arra a tendenciára, amelyre a kutatásunk is rámutatott. A hivatkozott uniós ügytömeg ugyanis szinte valamennyi esetben tipikusan a munkavállalói érdekeket, és általánosan az igényérvényesítést szolgáló, előremutató megállapításokat tartalmazott, így voltaképpen megerősítve a munkavállalói jogokat, illetve jogvédelmi garanciákat.

Összegzőképpen azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a vizsgált munkajogi tárgyú uniós irányelvek, illetve tágabb értelemben valamennyi közösségi jogi aktus, illetve döntés megjelenése, hivatkozása eredményes és hatékony volt, így elősegítette a munkavállalói jogok érvényesülését. Ennek ellenpólusaként több ízben, így például az egyenlő bánásmód kapcsán tárgyalt speciális kimentési klauzula átültetése során a hivatkozások egyúttal rámutattak az uniós és a magyar szabályozás, valamint az elmélet és a gyakorlat közötti anomáliákra is. Mindazonáltal ezek kiküszöbölése végeredményben éppen az eredeti célt, vagyis a munkavállalói igényérvényesítés hatékonyságának növelését segítheti elő, azaz, ha nem is minden esetben „hatékony és tényleges” a jogvédelem az igényérvényesítési lehetőségeken keresztül – adott esetben tehát akár az uniós munkajogi normák felhívásával –, mindenképpen előremutatónak tartjuk a Kúria utóbbi években kikristályosodott jogértelmezését.