



Pázmány Law Working Papers

2015/5

Hős Nikolett

Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén?

A C-515/13 sz. Landin-ügy elemzése

Pázmány Péter Katolikus Egyetem

Pázmány Péter Catholic University Budapest

<http://www.plwp.jak.ppke.hu/>

Igazolhatja-e a nyugdíjra való jogosultság a végkielégítés megvonását nyugdíjas munkavállaló esetén?

A C-515/13 sz. Landin-ügy¹ elemzése

Hős Nikolett

Abstract

A tanulmány az Európai Bíróság C-515/13 Landin ügyben 2015. február 26-án hozott ítéletét elemzi. Ezzel az ítélettel az Európai Bíróság újabb lépést tett annak a kérdésnek a tisztázása felé, hogy vajon önmagában a nyugdíjrendszer léte adhat-e valamilyen igazolást az életkoron alapuló elétrő bánásmódra. A döntés továbbá figyelemreméltó abból a szempontból is, hogy milyen jelentősége van a munkavállalók egyéni érdeksérelme vizsgálatának az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés kimentése során.

I. Az ítélet bemutatása

Landin úr mérnökként dolgozott Dániában. 65. életévének betöltésekor (2009. november) nem kívánt nyugdíjba vonulni, hanem az általános nyugdíjrendszerben a nyugdíjának későbbi folyósítását kérte, mivel a magasabb nyugdíjban való részesülés érdekében szeretett volna tovább dolgozni. Két évvel később (67 éves korában), munkáltatója 6 hónapos felmondási idővel felmondta a munkaviszonyát, azonban végkielégítést nem fizetett arra hivatkozással, hogy az ún. alkalmazottakról szóló dán törvény szerint nem jár végkielégítés annak a munkavállalónak, aki az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjra jogosult. Landin úr ledolgozta a teljes felmondási idejét, majd ismét mérnökként helyezkedett el egy másik munkáltatónál. Ezt követően eljárást indított a végkielégítés kifizetése iránt, és arra hivatkozott, hogy e kifizetés megtagadása az uniós joggal ellentétes. Ez a rendelkezés ugyanis attól függetlenül fosztotta meg a munkavállalót a végkielégítéshez való jogától, hogy az általános öregségi nyugdíjra való jogosultság ellenére tovább szeretett volna dolgozni. A tagállami bíróság az Európai Bírósághoz fordult előzetes döntéshozatali eljárás keretében és azt szerette volna megtudni, hogy a kérdéses szabály ellentétes-e az életkoron alapuló diszkrimináció 2000/78/EK irányelvben rögzített szabályaival.

¹ C-515/13. Landin, még nem tették közzé.

Az Európai Bíróság válaszában megállapította, hogy a kérdéses nemzeti rendelkezés közvetlenül életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósított meg. Annak ugyanis az volt a hatása, hogy bizonyos munkavállalókat megfosztott a végkielégítéshez való joguktól, pusztán azon az alapon, hogy azok munkaviszonyuk megszűnésének időpontjában az általános öregségi nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjban részesülhettek.² Ugyan a vitatott szabály nem utalt közvetlenül a munkavállaló életkorára, azonban az együtt volt alkalmazandó az öregségi nyugdíjra vonatkozó szabályokkal, amely megteremtette a közvetlen kapcsolatot az eltérő bánásmód és a munkavállaló életkora között. A nyugdíjra való jogosultság az 1954 előtt született munkavállalók esetében 65. életévben került meghatározásra Dániában.

Másodsorban a Bíróság megvizsgálta, hogy az életkoron alapuló diszkrimináció kimenthető-e a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdése alapján. Mint az ismeretes az irányelv ezen rendelkezése alapján akár a közvetlen diszkrimináció is kimenthető valamilyen jogszerű foglalkoztatáspolitikai célból. Első ránézésre meglepő, de a Bíróság a vállalkozásnál jelentős szolgálati idővel rendelkező munkavállalók védelmének és szakmai beilleszkedésének elősegítését tekintette jogszerű célnak a kérdéses szabály igazolására.³ A Bíróság ugyanis a végkielégítés fő céljának azt tekintette, hogy ezzel a munkaviszony megszüntetésekor fizetendő juttatással megkönnyítsék azon idősebb munkavállalók számára az újbóli munkába állás felé vezető átmenetet, akik ugyanannál a munkáltatónál már jelentős szolgálati idővel rendelkeznek. Mindezek alapján nem tekintette ésszerűtlennek a Bíróság, hogy a munkáltató végkielégítés fizetési kötelezettségét kizárólag azon munkavállalók esetében írják elő, akik a munkaviszony megszüntetése időpontjában még nem jogosultak az általános nyugdíjrendszeren belül öregségi nyugdíjra.⁴ Másrésztől, mivel ez a szabály azon feltételezésen alapult, hogy az öregségi nyugdíjra jogot szerző munkavállalók általában úgydöntenek, hogy elhagyják a munkaerő-piacot ez a rendelkezés azt is biztosítani kívánta, hogy a munkáltatók ne fizessenek a jelentős szolgálati idővel rendelkező elbocsátott munkavállalók részére kétszeres kompenzációt.⁵

Ezt követően 6. cikk (1) bekezdésében foglalt kimentési szabályt alapján a Bíróságnak azt is meg kellett vizsgálnia, hogy a jogszerű cél ellenére a kérdéses rendelkezés arányos-e vagyis az

² U.ott. 15. pont.

³ U.ott., 22. pont.

⁴ U.ott, 20. pont

⁵ U.ott, 21. pont.

intézkedéssel megvalósított eltérő bánásmód nem lépi-e túl az cél eléréséhez feltétlenül szükséges mértéket. A Bíróság egy meglehetősen strukturált arányosság tesztet alkalmazott, és kifejezetten emlékeztetett rá, hogy az arányosság vizsgálaton belül azt is meg kell vizsgálni, hogy az intézkedés nem veszélyezteti-e túlzott mértékben az érintett munkavállalók jogos érdekeit.⁶

Az intézkedés alkalmasságával kapcsolatban kiemelte, nem tűnik ésszerűtlennek, hogy az intézkedés képes elérni a kitűzött célt, vagyis a hosszabb szolgálati idővel rendelkező munkavállalók védelmét, hiszen a hosszabb szolgálati idővel rendelkező idősebb munkavállalók elhelyezkedési esélyei általában romlanak a munkaerő-piacon. Ezen kívül nem ésszerűtlen azt feltételezni, hogy az intézkedés képes megelőzni azon visszaéléseket, amelyek abból adódhatnának, hogy egy olyan munkavállaló is részesüljön az újbóli munkába állást elősegítő végkielégítésből, aki valójában nyugdíjba vonul és nem kíván aktívan munkát vállalni a jövőben.⁷

Az intézkedés ezen kívül nem lépi túl a szükséges mértéket, mert egyensúlyba hozza egymással az érintett munkavállalói csoport érdekeit. Egyrészt ez az intézkedés előnyben részesíti az adott vállalkozásnál hosszabb szolgálati idővel rendelkező és ennél fogva általában idősebb munkavállalókat a fiatalabb munkavállalókkal szemben. De ez az előnyben részesítés arányos, mivel a fiatalabb munkavállalók esetében, akiknek az elhelyezkedési esélyei a munkaerő-piacon általában jobbak nem indokolt ilyen többlet védelem bevezetése.⁸

Azt követően a Bíróság azt is megvizsgálta, hogy az intézkedés nem veszélyezteti-e túlzott mértékben az általános nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók törvényes érdekeit. Ezt a kérdés azért merült fel különös súllyal az adott ügyben, mert a dán jogszabály szerint a végkielégítésből való kizárást nem csak a nyugdíjban való tényleges részesülés, hanem már önmagában az öregségi nyugdíjra való jogosultság is megalapozta. Az idősebb munkavállalótól tehát akkor is megvonták a végkielégítésre való jogosultságot, amikor az érintett az öregségi nyugdíjra való jogosultság ellenére a nyugdíj folyósításának felfüggesztését kérte és szeretett volna inkább továbbdolgozni és ezzel növelni a későbbi öregségi nyugdíj összegét. Az ilyen munkavállaló foglalkoztatáspolitikai szempontból ugyanolyan nehézségekkel szembesült,

⁶ U.ott, 25. pont.

⁷ U.ott., 27. pont.

⁸ U.ott., 30. pont.

mint a nyugdíjra még nem jogosult munkavállaló, mégsem részesülhetett a jogalkotó által biztosított védelemből.

E tekintetben a Bíróság számos további szempontot is megvizsgált a dán jogszabály alkalmazásával kapcsolatban. Először is leszögezte az ügy irataiból kiderült, hogy Dániában az öregségi nyugdíj fedezi a nyugdíjkorhatárt elérő személyek szükségleteit. Továbbá, az előbbi megállapításra is tekintettel a kérdéses szabály nem csökkenti a nyugdíj összegét, annak alkalmazása nem eredményez hosszútávon jelentős jövedelemvesztést, mivel csak arról volt szó, hogy az egy olyan egyszeri juttatástól fosztotta meg a munkavállalót, amely egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabér összegének felel meg.⁹ A Bíróság még arra is kitért, hogy nem érinti-e túlzott mértékben az érintett munkavállalók érdekeit az, hogy ha tovább dolgoznak, akkor magasabb összegű nyugdíjban részesülhetnek. Álláspontja szerint azonban az egyéni érdeksérelem ezzel kapcsolatban sem állapítható meg, ugyanis a dán jogszabályok szerint az öregségi nyugdíjra jogot szerző személy választhatott, hogy az öregségi nyugdíj mellett tovább kívánt dolgozni, vagy a nyugdíj felfüggesztését kérte annak érdekében, hogy növelje a későbbi nyugdíj összegét.¹⁰

II. Észrevételek

Az Európai Bíróság joggyakorlatában érezhetően egyre nagyobb hangsúlyt helyez arra a kérdésre, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem sérti-e túlzott mértékben az érintett munkavállaló jogos érdekeit.¹¹ Ebből a szempontból a munkavállaló végkielégítéstől való megfosztása pusztán a nyugdíjra való jogosultság folytán a korábbi bírói gyakorlat alapján is különösen érzékeny kérdésnek bizonyult. A korábbi bírói gyakorlatból különösen az Andersen¹² ügyet kell kiemelni, mivel a Bíróság a Landin ügyben lényegében az ebben az ügyben kifejtett érvrendszert használta, azzal a lényeges eltéréssel, hogy az Andersen ügyben a tagállami jogszabály megbukott az arányosság teszten. Mégsem lehet visszalépésnek tekinteni a Bíróság Landin ügyben hozott döntését, mivel a vizsgálat során fontos és újabb

⁹ U.ott., 41. pont.

¹⁰U.ott., 43. pont.

¹¹ Ebből a szempontból különösen a Rosenbladt, Hörnfeldt és Fuchs ügyekben hozott döntéseket kell kiemelni. C-45/09 *Rosenbladt* ítélet, ECLI:EU:C:2010:601, C-141/11 *Hörnfeldt* ítélet, ECLI:EU:C:2012:421, C-159/10 és C-160/10 *Fuchs* ítélet, ECLI:EU:C:2011:508.

¹² C-499/08 Andersen ítélet, ECLI:EU:C:2010:248.

lépést tett annak a kérdésnek a tisztázása felé, hogy vajon önmagában a nyugdíjrendszer léte adhat-e valamilyen igazolást az életkoron alapuló elétrő bánásmódra.¹³

Az Andersen ügyben lényeges különbség volt, hogy a végkielégítés megvonása súlyosabban érintette a munkavállaló érdekeit. Ebben az ügyben ugyanezen dán alkalmazottakról szóló törvény egy másik szakaszát vizsgálta az Európai Bíróság. E szerint nem járt végkielégítés annak a munkavállalónak, aki a munkaviszonya megszűnésekor a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot. A szóban forgó öregségi nyugdíj, tehát nem az általános öregségi nyugdíjra való jogosultságot jelentette, hanem egy kollektív szerződés rendelkezése alapján a 60. életév betöltésétől volt folyósítható, vagyis akár 5 évvel korábban, mint az általános öregségi nyugdíjra való jogosultság időpontja. Ez a szabály tehát azért érintette hátrányosabban az érintett munkavállalók érdekeit, mert emiatt azok csak csökkentett összegű nyugdíjban részesülhettek. Az dán szabály végül megbukott az arányosság teszten, mert a Bíróság álláspontja szerint túlzott mértékben veszélyeztette az érintett munkavállalók jogos érdekeit. A kérdéses szabály ugyanis azon munkavállalókat is megfosztotta a végkielégítéstől, akik a nyugdíjjogosultságuk ellenére a munkaerő-piacon kívántak maradni, mégpedig attól függetlenül, hogy a kapott nyugdíj összege csökkentett összegű volt ahhoz képest, amit akkor kaptak volna, ha idősebb korukig maradnak aktívak. Ezzel az intézkedés megnehezítette az öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog későbbi gyakorlását és jelentős jövedelem-veszteséget eredményezett számukra.

A Bíróság a Landin ügyet kifejezetten igyekezett megkülönböztetni az Andersen ügytől.¹⁴ Mindkét ügyben az alapkérdés az volt, hogy vajon jogszerű-e egy olyan szabály, amely szerint önmagában a nyugdíjra való jogosultság - nem pedig az abban való tényleges részesedés - megalapozza a végkielégítés megvonását egy bizonyos életkor betöltő munkavállaló esetén. Az Andersen ügy azért érintette súlyosabban az érintett munkavállaló érdekeit, mert a szabály lényegében teljes egészében az érintett munkavállalóra telepítette azt a kockázatot, hogy ha a végkielégítés megvonása miatt mégis úgy döntene, hogy elfogadja a munkáltató által fizetett nyugdíjat, akkor csak egy csökkentett összegű nyugdíjra szerez jogosultságot, és így akár hosszútávon is jelentős jövedelemveszteséget szenvedhetett el. Míg ha a munkavállalónak

¹³ Lásd ezzel kapcsolatban bővebben Kiss György, Az Andersen ügy tanulságai a munkajog jövője szempontjából in. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/II. 158-179. oldalak.

¹⁴ C-515/13. Landin, még nem tették közzé. 37-40. pontok.

lehetősége van arra, hogy a munkaviszony megszűnésekor az általános öregségi nyugdíjrendszerben teljes mértékű öregségi nyugdíjra szerezzen jogosultságot, amelynek mértéke fedezi az érintett munkavállaló szükségleteit, akkor ez a kockázat nem áll fenn. Ebben az esetben a végkielégítés megvonása nem sérti túlzottan az érintett személyek érdekeit, hiszen ők csak egy egyszeri juttatástól esnek el, de nem szenvednek el hosszú távú jövedelemvesztést.

Az Andersen és a Landin ügyekből tehát az következik, hogy önmagában az öregségi nyugdíjra való jogosultság csak akkor igazolhatja a végkielégítés megvonása miatt elszenvedett életkori alapon történő megkülönböztetést, ha az nem eredményez hosszútávon jelentős jövedelemvesztést és az érintett személy ésszerű mértékű nyugdíjra szerez jogosultságot. A Landin ügyben különösebb vizsgálatot a Bíróság nem folytatott le azzal kapcsolatban, hogy a Dániában folyósított öregségi nyugdíj összege valóban fedezi-e az érintettek szükségleteit. Ugyanakkor nem is utalta vissza teljes egészében ennek a kérdésnek a vizsgálatát a tagállami bírósághoz, hanem ezzel kapcsolatban elfogadta az ügyiratokból, vagyis az érintett tagállam által rendelkezésére bocsátott adatokat. Ez a döntés mindenképpen növeli a tagállami kormányokra háruló bizonyítási terhet, a következő lényeges kérdés a jövőben minden bizonnyal az lesz, hogy milyen mértékű bizonyítási teher terheli a tagállamokat ezzel kapcsolatban, mit tekinthetünk ésszerű mértékű nyugdíjnak egy adott ország viszonylatában?