

EGYENSÚLY VAGY JOGVÉDELEM?

*A kollektív munkavállalói jogok aktuális kérdései az EuB újabb joggyakorlata és a Szociális Jogok Európai Pillére nyomán**

ZACCARIA Márton Leó
egyetemi adjunktus (DE ÁJK)

1. Problémafelvetés

Bár a munkavállalókat megillető kollektív természetű jogosultságok viszonyát hagyományosan korrelatívnak szokás tekinteni a munkaviszony individuális oldalával,¹ előbbiek jogi természete, szabályozási módszertana vagy éppen gyakorlati érvényesíthetősége jelentős mértékben különbözik az utóbbtól. Szintén általánosan bevett tézis, miszerint a munkajogi szabályanyag egységéért – többek között – a kollektív és individuális munkajogi normatételek sajátos dualitása felel,² vagyis valamennyi, a munkaviszonyhoz kötődő, illetőleg a munkavállalók jogi státuszát erősítő jogosultság lényegében azonos jellemzőket hordoz, persze azok funkcióját szemlélve. A szabályozás és a jogvédelem módja és szintje jelentősen különbözik az egyéni relációban rendezett jogvédelmi eszközök és a munkavállalók közösségét megillető jogok tekintetében. Napjainkban azonban mindkét szabályozási részterület átalakulóban van, és a jelen tanulmány témáját adó kollektív jogosultságok viszonylatában is az látszik, hogy a 21. századi technikai és piaci feltételek nem hagyják érintetlenül³ az egyébként tradicionálisnak mondható⁴ munkajogi jogintézményeket.

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

¹ KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 313.

² KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis, 2010. 435., 483–484.

³ RÁCZ Ildikó: A kollektív jogok érvényesülésének lehetőségei a platform-munkavégzés esetében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2018/2. (1. kötet) 144–147.

⁴ SIMON DEAKIN – GILLIAN S. MORRIS: *Labour Law (Fifth Edition)*. Oxford–Portland (Oregon), Hart Publishing, 2009. 675–677.

Ugyanakkor álláspontom szerint a kollektív jogok alapvető premisszája⁵ változatlan, hiszen azok az egyéni munkaszerződési és munkavállalói szint fölött definiált olyan jogosultságokat takarnak, amelyek alapjogi erejüknel és a tipikusan direkt állami szabályozásnál fogva⁶ döntően befolyásolhatják a munkajogviszonyok tartalmát, ez által pedig magát a munkaerőpiacot is. Márpedig eme befolyás kifejtése során ezek szükségképpen a munkavállalói oldal érdekeinek védelmében ragadhatók meg,⁷ pontosabban olyan kvázi egyensúlyi helyzet megteremtését célozzák az egyéni szinten megszokott eszközöktől eltérő módon, amelyekkel valóban esély lehet a felek egyenlőtlen gazdasági pozícióinak kompenzálására.⁸ Ráadásul a munkajogi szabályozás hagyományos rendeltetéséből adódóan a munkavállalók szociális típusú érdekei körében is kiemelt szerepe lehet a kollektív jogosultságoknak. Ennek az a magyarázata, hogy a munkáltatóval szembeni közös fellépés erejére építve olyan körülmények, szerződéses klauzulák vagy éppen előnyök kerülhetnek ilyen módon a felek diskurzusának fókuszába, amelyekre egyéni szinten csekély esély mutatkozik.⁹ Sőt, bizonyos jogokat eleve nem is gyakorolhatnak külön-külön a munkavállalók, mert azok jogdogmatikailag és a valós társadalmi érdekeket egyaránt szem előtt tartva eltérő természetűek azon jogoktól, amelyek kizárólag a felek munkaszerződése vonatkozásában relevánsak.¹⁰

A fenti felvetésekből egyenesen következik, hogy érdemes figyelmet szentelni e jogok 21. századi, „modern” értelmezésének is, hiszen a változó gazdasági struktúrák új igényeket is teremthetnek. Jelen elemzés célja e tekintetben az egyik kisebb, de álláspontom szerint nagy jelentőséggel bíró kérdéskör vizsgálata, azaz az Európai Unió (a továbbiakban: EU) jogában rögzített néhány kollektív munkajogi alapjog – és néhány kapcsolódó kérdés – fogalmi, alapjogi és joggyakorlati vizsgálata a célból, hogy egyfajta általános rálátást nyerhessünk e jogok jelenlegi állapotára. A bírósági gyakorlat elemzése központi szerepet kap kutatómunkámban, így külön ki fogok arra térni, hogy ezek a jogok az alapjogi megfogalmazás mellett milyen nehézségekhez vezethetnek a tényleges érvényesülés során.

A feldolgozás nem törekszik a teljességre, ugyanis főként terjedelmi korlátok miatt az utóbbi időszak – nagyjából amióta az Európai Unió Alapjogi Kartája (a továbbiakban: Karta) kapcsán vannak érdemi döntések – ügyeiből válogat, azonban ehhez a megfelelő alapjogi, elméleti háttér feltárása is szükséges. Bár kisszámú ügy áll rendelkezésre a megjelölt tárgykörben, azok feldolgozását mégis fontosnak gondolom, ugyanis az alapjogi szinten szabályozott kollektív munkajogi jogosultságok gyakorlati

⁵ KISS (2010) op. cit. 515.

⁶ Catherine BARNARD: *EU Employment Law*. Oxford, Oxford University Press, 2012. 657–658.

⁷ Kiegészítve az optimális esetben mindkét oldal érdekeire tekintettel lévő kollektív szerződéskötéskötéssel.

⁸ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 497–498., 506–508.

⁹ Értve ez alatt a munkavállalók közösségének a munkáltatói túlhatalommal szembeni nagyobb befolyását és erőteljesebb igényérvényesítési lehetőségeit összehasonlítva az egyéni szinttel. Ld. KISS (2005) i. m. 313–315.

¹⁰ Ilyen a sztrájk, illetőleg bármilyen, a békés vitarendezési úton túllépő munkaharc. Ld. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Budapest, Wolters Kluwer, 2015. 145–146., 162–172.

megjelenésével és bizonyos anomáliáival, kollízióival is szükséges számolni akkor, amikor a munkavállalók jogvédelmi szintjéről általában beszélünk. A következtetések körében megkísérlem szintetizálni mindezt, és arra nézve megfogalmazni konkrétumokat, hogy hol tart most e jogok fejlődése, és milyen módon és merre fejlődhetnek tovább, figyelembe véve elsősorban a munkavállalói jogvédelem szükségességét. Erre tekintettel központi kérdése elemzésemnek, hogy az alapjogi szinten garantált kollektív szabadságok és lehetőségek mennyiben képezhetők le az ezekkel együtt járó egyéni munkavállalói kötelezettségekkel, azaz mennyiben segítik elő, vagy könnyítik meg előbbiek utóbbiak változó munkaerőpiaci keretek közötti jogvédelmét. Az elemzésnek nem célja továbbá e jogok részletes dogmatikai vagy szabályozási vizsgálata sem. Elsősorban e jogok jelentőségére, napjainkban tapasztalható dinamikájára és azon potenciális változásokra és hatásokra fókuszálok, amelyek az uniós alapjogi szabályozókból és európai bírósági esetjogból megalapozott prognózist nyújthatnak elsősorban a Szociális Jogok Európai Pillérében (a továbbiakban: Pillér) 2017 novemberében kimondott elvek és jogok relációjában.

2. Hipotézis – a kollektív munkavállalói jogok megerősítésére szükség van

2.1. A munkavállalókat megillető kollektív alapjogok jelentősége az uniós jogban

A téma aktualitását – többek között – a Pillér elfogadása és az azóta eltelt időben történt szociálpolitikai és munkajogi fejlemények adják, természetesen az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) aktuális ítélkezési gyakorlata mellett. Fontosnak tartom, hogy a Pillér 8. cikke önállóan, a húsz alapvető szociális természetű jogosultság között szól a munkavállalók kollektív fellépéshez való jogáról, de más cikkek is szorosan kapcsolódnak eme jogcsoporthoz.¹¹

Természetesen önmagában a Pillér egy cikkéből nehéz lenne érdemi következtetéseket levonni a kollektív jogok fejlesztésére vonatkozóan, de kétségtelen, hogy a Pillér minden ellentmondása és nehézsége ellenére¹² néhány jel abba az irányba mutat, hogy ezúttal valódi munkajogi jogalkotás követi a szociális elhatározásokat és deklarációkat. Kiemelendő, hogy a Pillér változatos formában és tartalommal rendelkezik az alapvető szociális jogokról, hiszen a klasszikus munkajogi problémakörök ugyanúgy megjelennek a három kulcsterületen,¹³ mint a szegénység leküzdése vagy a szociális inklúzió elősegítése. E holisztikus megközelítés ellenére azonban – kiegészítve a Pillér

¹¹ Pillér 4. cikk (foglalkoztatás aktív támogatása), 5. cikk (biztonságos és rugalmas foglalkoztatás), 6. cikk (bérek), 7. cikk (tájékoztatáshoz való jog és elbocsátással szembeni védelem) és 10. cikk (munkavédelem és adatvédelem).

¹² Frank HENDRICKX: Editorial: The European pillar of social rights: Interesting times ahead. *European Labour Law Journal*, vol. 8., no. 3. (2017) 191–192.

¹³ Pillér, I. fejezet (Esélyegyenlőség és munkavállalási jog), II. fejezet (Tisztességes munkafeltételek) és III. fejezet (Szociális védelem és társadalmi befogadás).

bizonytalan jogi karakterével¹⁴ – néhány irányelvet és további fejleményt¹⁵ már tapasztalhatunk e területen, és ebből is arra következtethetünk, hogy a tagállamok közötti, ilyen irányú kooperáció és az uniós joganyag is felfelé ívelő pályára áll a következő időkben.

A kollektív munkajogok alapjogi jellegéhez az uniós jogban sem férhet kétség,¹⁶ ugyanakkor azok korlátozhatósága vagy limitáltsága¹⁷ némileg megnehezíti ezek értékelését. Az Európai Unió Alapjogi Kartájában (a továbbiakban: Karta) foglaltakhoz hasonló a Pillér megfogalmazása is.¹⁸ Ez egyik oldalról pozitívan hat a szociális természetű jogokra, hiszen ez által a döntéshozó nem próbálja elszakítani meglévő pilléreitől e jogcsoportot, másik oldalról pedig némileg furcsán hat e jogok kvázi megisméltése a Pillér cikkei között. Nyilvánvaló, hogy önmagában a Pillérben foglaltak nem emelik magasabb jogvédelmi szintre e jogokat, sőt talán arra is következtethetünk, hogy e szint jelenleg is alacsonyan van. Ezt az bizonyítja, hogy a legalapvetőbb szociális jogok körében kell rendelkezni azokról, hogy jelentőségük megmaradjon, noha alapszerződési forrásról is beszélhetünk e vonatkozásban. Másként fogalmazva az látszik, hogy a már meglévő jogokat kívánja e területen is erősíteni a Pillér, és bár lehet, hogy a fentebb idézett új munkaerőpiaci és munkajogi idők más megközelítést is megkívánnának, analizisem hipotézise mégis az, hogy a tradicionális jogvédelmi eszközökhöz való egyfajta visszatérés látható e területen is. Talán éppen az elmaradozó modernizáció legitimálhatja az alacsonyabb szintű jogvédelmet, de e kérdés vizsgálatához érdemes röviden körüljárni a Pillér 8. cikkét és az ahhoz kapcsolódó további rendelkezéseket, mielőtt a bírói gyakorlattal próbálunk e kihívásra reflektálni.

2.2. A Szociális Jogok Európai Pillére mint a kollektív munkavállalói jogok régi-új forrása

A Pillér 8. cikke rendelkezik tehát a munkavállalókat megillető kollektív jogosultságokról akkor, amikor címében is „szociális párbeszédéről és munkavállalói részvételről” szól. A 8. cikk kétségkívül illeszkedik a Pillér második fejezetébe, amely a tisztességes

¹⁴ Frank HENDRICKX: The European Social Pillar: A first evaluation. *European Labour Law Journal*, vol. 9, no. 1. (2018) 5–6.

¹⁵ Ld. az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról és a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról és az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1149 rendelete (2019. június 20.) az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról, a 883/2004/EK, a 492/2011/EU és az (EU) 2016/589 rendelet módosításáról, valamint az (EU) 2016/344 határozat hatályon kívül helyezéséről.

¹⁶ Kiss (2010) i. m. 446.

¹⁷ Kiss (2010) i. m. 453.

¹⁸ A Karta 27. cikke a munkavállalók vállalkozáson belüli tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogáról szól, míg a Pillér 7. cikke a munkaviszony feltételeiről szóló tájékoztatáshoz való jogról. Hasonló párhuzam figyelhető meg a 28. és a 8. cikk relevanciájában is (kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog és szociális párbeszéd, kiegészítve a munkavállalói részvétellel).

munkafeltételekről szól, és szorosan kötődik a 7. cikkhez is, amely az információhoz és tájékoztatáshoz való alapvető jogot erősíti meg [ld. az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelvét (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról].¹⁹ A tisztességes munkafeltételek megteremtése, illetőleg erősítése a Pillér egyik deklarált célja,²⁰ uniós jogi vonatkozásai pedig – összegző jelleggel – a Karta 30. és 31. cikkéhez kapcsolja azokat. Vagyis e kérdéskörben sem feltétlenül új szabályozásokra vagy elvekre kell gondolnunk.²¹

Ugyanakkor álláspontom szerint a kollektív jogok ilyen módon történő megközelítésében mégis tetten érhető némi újszerűség. Azok beemelése a húszt legfontosabbnak tartott szociális jogosultság közé,²² illetőleg e jogok önálló cikkben történő hangsúlyozása álláspontom szerint – hipotézisemnek megfelelően – azt igazolja, hogy e jogokra szükség van a változó munkaerőpiaci keretek között, sőt ezek megerősítése is a prioritások közé tarthat a közeljövőben. Megjegyzendő, hogy a tisztességes munkafeltételek az egyéni és kollektív szinten értett szabályozásokat egyaránt magukban foglalják, és ennek megfelelően – az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 155–156. cikke alapján – azok szabályozása egyszerre lesz hangsúlyosabb uniós szinten, és egyszerre lesz a tagállami szociális partnerek fokozott felelőssége.²³ E sajátos helyzetre reagál a Pillér akkor, amikor *inter alia* ezen a területen is szorosabb tagállami együttműködést vár el, sőt a szociális partnerek és a munkavállalók határon átnyúló kollektív jogai tekintetében különös fontosságot tulajdonít ezen princípiumoknak.²⁴ Ilyen módon pedig véleményem szerint megelőzhető az, hogy a szakszervezetek sokszor kisebb ereje vagy befolyása okán a munkáltató egyoldalúan rendezzen olyan területeket, amelyek egyébként a szociális párbeszéd színterére tarthatnának.²⁵

Bár a Pillér annak holisztikus megközelítésénél fogva nem kizárólag vagy nem kiemelten szól a tisztességes munkafeltételekről, hiszen ugyanilyen fontos elv a mun-

¹⁹ Thomas BLANKE: 10. Workers' right to information and consultation within the undertaking (Article 27). In: Brian BERCUSSON (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 2006. 280–289.

²⁰ Pillér II. fejezet.

²¹ HENDRICKX (2017) i. m. 191.

²² Ez alatt azt értem, hogy a Pillér húszt cikke nem pusztán hagyományos értelemben vett munkajogi vagy foglalkoztatáspolitikai elveket tartalmaz, hanem holisztikus megközelítést alkalmazva a szociális alapjogok széles tárházáról rendelkezik.

²³ A szociális párbeszédnek és kollektív együttműködésnek ugyanakkor eddig is kiemelt szerepe volt az uniós szociálpolitikában. Ld. Claudia SCHUBERT: Collective Autonomy as Part of the European Economic System. *European Labour Law Journal*, vol. 4., no. 3. (2013) 147–153.

²⁴ EUMSZ 155. cikk.

²⁵ Pieter PECINOVSKY: EU Economic Governance and the Right to Collective Bargaining: Part 2. From imposed restrictions of the right by EU Member States towards a social economic governance. *European Labour Law Journal*, vol. 10., no. 1. (2019) 44.

kanélküliség leküzdése²⁶ vagy a szociális biztonság garantálása,²⁷ mégis fontos, hogy ezen elhatározásokban olyan konkrét munkajogi jogosultságcsoportok is feltűnnek, mint a tárgyalt kollektív jogok vagy az elbocsátással szembeni védelem. Szintén felismerte a jogalkotó azt is, hogy a kollektív fellépés és párbeszéd biztosítása nélkül hatékonyan, de munkavállalói szempontból is kedvezően működő munkaerőpiacról csak nehezen beszélhetnénk. Ebből pedig következik, hogy e jogokra a legfontosabb munkavállalói jogosítványok között kell tekintenünk. Kérdés persze, hogy ez mennyiben nyilvánul meg a gyakorlatban, és hogy mindez milyen szabályozási változásokhoz vezethet a jövőben.

A 8. cikk a) pontja, bár a nemzeti gyakorlatokkal összhangban, de összességében univerzális megközelítésében támogatni rendeli a munkavállalók kollektív fellépéshez való jogán keresztül a szociális párbeszédet, amelynek a lehető legszélesebb hatókörűnek – gazdaság, foglalkoztatás- és szociálpolitika – kell lennie. A cikk szövegezéséből arra is következtethetünk, hogy alapvető elvárás a Pillér oldaláról, hogy e jogokat úgy gyakorolhassák a munkavállalók, hogy azáltal érdemben bele tudjanak szólni e területek szabályozásába vagy irányainak meghatározásába. Márpedig ehhez álláspontom szerint az szükséges, hogy tényleges jogi eszközök kerüljenek a munkavállalók közösségeinek kezébe, azaz a nem ok nélkül kiemelt kollektív fellépéshez való jog gyakorlásának módján és korlátozásain²⁸ is érdemes lehet ez alapján elgondolkodni. Az a) pont mindezek érdekében – összefoglaló jelleggel – a tárgyalások realizálásának eszközéül a kollektív szerződéskötéseket kínálja. Ez alapján törekedni kell arra tagállami szinten, hogy a munkavállalók érdekképviselőit keresztül ténylegesen részt vehessenek a gazdasági természetű folyamatokban, és érdekeik akár jogi, azaz kollektív szerződéses formában is biztosítva legyenek. Ugyanakkor a nemzeti szintű szabályozás és végrehajtás mellett a Pillér külön nevesíti azt az elvárást is, miszerint e megállapodásoknak uniós szinten is végrehajthatónak, alkalmazhatónak kell lenniük, amivel ismét rámutathatunk az uniós szociális párbeszéd fontosságára.

Mindazonáltal arra is következtethetünk, hogy ez önmagában, azaz az elhatározás, deklaráció szintjén nem biztos, hogy elegendő garanciát jelent munkavállalói oldalon. Ezért kell mindezt olyan konkrét jogosultságokkal körül bástyázni, mint a kollektív szerződéskötési jog vagy a fellépéshez való jog, még ha a Pillér tekintetében ez egyelőre nagyrészt csupán alapjogi gyökerű, de elhatározásszintű deklaráció is.²⁹ A Pillér tehát „adott esetben” mindkét szintre számít, amivel ismét megerősíthetjük azon előfeltevést, miszerint a kollektív jogok és érdekképviselőlet újragondolásra, megerősítésre szorul uniós szinten is. Álláspontom szerint a Pillér által megfogalmazottak is hűen tükrözik azt, hogy a leginkább neuralgikus kérdés éppen a kollektív fellépéshez való

²⁶ Pillér 4. cikk és 12–14. cikk.

²⁷ Pillér 11–20. cikk.

²⁸ A korlátozások alapvetően az uniós alapszabadságokkal való ütközés esetén realizálódnak. Ld. Kiss (2010) i. m. 446–453.

²⁹ Klaus LÖRCHER – Isabelle SCHÖMANN: *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals (Report 139)*. Brussels, ETUI aisbl, 2018, 2019. augusztus 2. <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-European-pillar-of-social-rights-critical-legal-analysis-and-proposals>, 5–8.

jog e területen. Ugyanis – mint ahogyan ez a Bíróság későbbiekben bemutatandó ítéleteiből is kitűnik – a munkavállalók oldalán ez tűnik a leghatékonyabb kollektív jogi eszköznek, azonban a munkáltatói oldalon ez lehet az a végső esetben akár munkavállalói nyomásgyakorlással is társuló jogosultság, ami gazdasági szempontból a legkockázatosabb. Mindez persze a két fél érdekegyensúlyának elérését biztosító jogi szabályozással és a felek közötti érdemi párbeszéddel áthidalható ugyan, de éppen azok a tradicionális jogvédelmi érdekek, amelyeket a munkavállalói oldalon a Pillér is említ, alapvetően akár visszaélésre is alkalmas kollektív jogi eszközzé is transzformálhatják e jogot. Márpedig ennek elkerülése általában a piac, de konkrétan bármelyik munkáltató, azaz szociális partner érdeke is, még úgy is, ha a sztrájkjogra alapjogként tekintünk az uniós joganyagban is.³⁰

A b) pont szintén egy hagyományosnak mondható, tipikusan kollektív szinten jelentkező munkavállalói jogot elevenít fel a munkavállalók tájékoztatáshoz, tájékozódáshoz és információhoz való joga révén,³¹ amely a korábban is említetteknek megfelelően szorosan összefügg a 7. cikkel. Éppen a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségről szóló átfogó irányelvi reform lehet a Pillér keretében megvalósuló munkajogi reformok egyik zászlóshajója,³² habár utóbbi egyéni szinten rendelkezik erről, de maga az irányelv is tartalmaz kollektív munkajogi vonatkozásokat.³³ A tájékoztatáshoz való jog tipikusan minden munkavállalót érint, így különösen fontos az, hogy ezt alapjogi szinten biztosítja az uniós jog,³⁴ és tehát a Pillér is alapelvi szinten erősíti meg ezt. A munkavállalók alapvetően ki vannak téve a munkáltató oldalán felmerülő olyan változásoknak, átalakítások kockázatainak, amelyekre természetesen nincs ráhatásuk, és erre tekintettel a b) pontban az ilyen jellegű eseteket a különösen fontos tájékoztatási kötelezettség körében látjuk. Elmondható tehát, hogy a munkavállalók közösségét megillető, információhoz és tájékoztatáshoz való jogot szintén a legalapvetőbb szociális természetű jogosultságok között említi a Pillér. Itt szükséges megemlíteni, hogy az e jogokkal közvetlen összefüggést mutató kötelező írásbeli munkáltatói tájékoztatásról szóló új irányelv³⁵ 14. cikke különös figyelmet szentel a szociális partnerek olyan megállapodásainak, amelyek akár el is térhetnek az irányelv érdemi jogvédelmi normáinak

³⁰ GÖNDÖR Éva – FERENCZ Jácint – TRENYSÁN Máté: VII. A munkaküzdelemhez való jog. In: FERENCZ Jácint (szerk.) – GÖNDÖR Éva – KELEMEN Roland – TRENYSÁN Máté – WELLMANN Barna Bence: *A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon*. Budapest, Gondolat, 2019. 112.

³¹ BERKE Gyula: A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatási feltételekről. In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris, 2003. 317–318.

³² A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak – A szociális jogok európai pillére nyomon követése. Strasbourg, 2018. 03. 13. COM(2018) 130 final, 7.

³³ 2019/1152/EU irányelv 14. cikk, amely a szociális partnerek irányelvtől eltérő, de a munkavállalók jogvédelmi szintjét legalább az irányelv szerint tiszteletben tartó megállapodások létrehozására ösztönzi.

³⁴ Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017. 12. 21. COM(2017) 797 final (a továbbiakban: javaslat) 2. és 11.

³⁵ A 91/533/EGK irányelv 2019. június 20-án veszítette hatályát, jelenleg tehát a 2019/1152/EU irányelv az irányadó e területen.

jelentős részétől.³⁶ Fontos ugyanakkor, hogy a munkavállalók védelmi szintje így sem mehet az irányelvben rögzített szint alá, azonban önmagában annak a jelentőségét, hogy egy ilyen fontos kérdésben is számít a jogalkotó a kollektív partnerekre, ki kell emelni. Ez alapján álláspontom szerint az is látszik, hogy a szociális partnerek együttműködésének szerepe tovább nőhet a Pillér biztosította szociális és munkajogi reformok zászlaja alatt,³⁷ így ennek akár szimbolikus jelentősége is lehet annak ellenére, hogy a szociális partnereknek főszabály szerint lehetőségük van valamennyi lényeges kérdést nemzeti szinten is rendezni a munkaviszony tartalmát illetően.

A c) pont pedig – mintegy kiegészítve az előzőeket – a szociális párbeszéd kapacitás-növelésének köteleességéről szól. Bár első ránézésre nem teljesen egyértelmű, hogy ez alatt mit ért a Pillér, mégis feltételezhető, hogy a minél több szociális partner bevonása a párbeszédbe, minél több megállapodás kötése és minél hatékonyabb jogérvényesítés mindenképpen ide sorolandó. Márpedig e tekintetben fontos, egyelőre elvi elhatározásnak tartom azt, hogy a Pillér ilyen téren is motiválni, sőt kötelezni kívánja a tagállamokat a kollektív munkavállalói érdekek minél nagyobb fokú tiszteletben tartására, hovatovább támogatására. Nézetem szerint a Pillér minden hátrányával és bizonytalanságával együtt kifejezetten jelzésértékű az, hogy a kollektív jogokra és a szociális párbeszédre nézve ilyen határozott és többnyire transzparens elvárásokat fogalmaz meg, ezzel is elősegítve a jogvédelem hatékonyság-növelését és az esetleges szorosabb munkaerőpiaci-szociálpolitikai együttműködést.

A kép azonban úgy teljes, ha megjegyezzük, hogy a még a 8. cikk címében is szereplő munkavállalói participáció területe szinte teljes egészében kimaradt e jogosultságok és elvek közül. Bár a vállalaton belüli információszerzési jog e kérdéskörnek valóban kulcsterülete,³⁸ önmagában ez nem elegendő a munkavállalói részvétel garantálásához, és erre nézve az uniós jognak is hagyományai és tételes szabályozása van.³⁹ Habár a kollektív fellépés joga és a tájékoztatáshoz való jog – kiegészítve a 7. cikk elbocsátással szembeni védelemhez való jogával – kétségekívül megformázza a participációs jogok magját, mégis hiányérzetünk lehet a fentebb tárgyalt pozitívumok ellenére. Mindemellett a munkavállalói képviselői jogok duális természete⁴⁰ is még inkább komplikálttá teszi ezek szabályozását és a Pillérhez igazodva alapjogi szinten történő rendezésüket.

³⁶ 2019/1152/EU irányelv 8–13. cikk (próbaidő maximális időtartama, párhuzamos foglalkoztatás, kötelező képzés stb.).

³⁷ Erre utal a Pillér preambulájának (16) és (20) bekezdése is, amelyek teret nyitnak a szociális partnerek Pillérhez képest is „ambíciózusabb” törekvéseinek, illetőleg hangsúlyozzák azok kulcsszerepét a szociális jogok megerősítésében.

³⁸ PRUGBERGER –NÁDAS (2015) i. m. 235–237.

³⁹ Gondolván elsősorban a 2009/38/EK irányelvre. Ennek szabályozási elveivel kapcsolatosan ld. Ásványi Zsófia: Az Európai Üzemi Tanács új közösségi szabályozása. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/2. 107–126.

⁴⁰ HUNGLER Sára: The Interconnectedness of Participation and Solidarity. In: HORVÁTH István (szerk.): *Tisztelgés –Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. Budapest, ELTE Eötvös, 2015. 186–188.

2.3. A jogvédelmi kontextus problematikája – munkavállalói jogok versus piaci érdekek

Hipotézisem utolsó elemeként némi bizonytalansággal terhelten ugyan, de szükséges arra nézve is gondolatokat megfogalmazni, hogy mindezen jogok és elvek miként hathatnak ki ténylegesen a munkavállalók jogvédelmének szintjére, milyen kimenetei lehetnek ezeknek. Mindez szükséges ahhoz, hogy az aktuális bírói gyakorlatból kiemelhessük azon komponenseket, amelyek a joggyakorlati tapasztalatok szerint valóban formálják a jogvédelmi kérdéseket. Megjegyzendő, hogy a jogok szerepét és fontosságát tekintve a Pillér preambuluma is szól ezekről, kiemelve a szociális partnerek szerepvállalását és megállapodásainak fontosságát (uniós szinten is),⁴¹ ezzel megágyazva a fentebb kifejtett téziseknek. A szociális partnerek közös fellépése és együttműködése – még a sokszor ellentétes érdekek fennállta esetén is⁴² – alapjaiban viheti előre a munkaerőpiacot, és jelentősen támogathatja a Pillérben és újabb jogalkotási termékekben is⁴³ elvárt rugalmas és biztonságos foglalkoztatást. A munkafeltételek kialakítása ugyanis sokszor hatékonyabb ilyen szinten, de ehhez a munkavállalóknak stabil jogérvényesítési háttérre van szükségük. A 8. cikk megerősíti a szociális partnerek kapcsolatainak fontosságát,⁴⁴ míg a 16. és 20. cikk tágabb kontextusba helyezi a kérdést a szociális és társadalmi fejlődés általános keretei javításának letéteményeseként jelöli meg gyakorlatilag a kollektív alanyokat, akik megfelelő együttműködés esetén az egész társadalmat előre vihetik a szociális és gazdasági érdekek mentén. Összegezve tehát az látszik, hogy elméleti és – remélt – gyakorlati alapon egyaránt komoly előre lépésre számít a Pillér a munkajogi szabályozás és gyakorlat e területén.

Mindezen pozitívumok és várakozások – figyelembe véve tehát a kollektív munkajogok uniós jogban eddig is betöltött szerepét – valójában pusztán elvek és már létező jogok újraértelmezett, megerősített változatai, álláspontom szerint valódi modernizációt, újdonságot nem tartalmaznak. Ugyanakkor ez nem feltétlenül jelent problémát, hiszen természetesen a jogintézmények gyakorlati kihasználtsága valóban nagyban függ azok új munkaerőpiaci viszonyokra történő adaptálhatóságától, de tisztán látszik, hogy a Pillér is a legalapvetőbb, ha úgy tetszik hagyományos kollektív jogokra épít. Mindebből következik, hogy erre szükség is van, és bár talán jogalkotási szinten ezek a normák kevésbé reprezentáltak, mint néhány, az egyéni munkaszerződéseket érintő előírás,⁴⁵ de mivel organikusán illeszkednek a munkavállalói jogvédelem aktuális rendszerébe, ennél fogva talán éppen most időszerű ezek koncepciójának megújításán, legalábbis megerősítésén elgondolkodni. A kollektív munkajogi jogalkotás eddigi központi vezér-

⁴¹ Pillér preambuluma (4) és (20) bekezdés.

⁴² Kiss (2005) i. m. 313–314.

⁴³ Pillér 5. cikk és 2019/1152/EU irányelv.

⁴⁴ „Arra kell őket ösztönözni, hogy – autonómiájuk és a kollektív fellépéshez való joguk tiszteletben tartása mellett – az őket érintő kérdésekben tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek. A szociális partnerek közötti megállapodások adottak.”

⁴⁵ Ld. tipikusan az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvét (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól és a már idézett 2019/1152/EU irányelvet a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségéről.

lőelve – vagyis az ellentétes oldalak eltérő erőviszonyainak egyidejű mérlegelése⁴⁶ – a változó piaci klímában nehéznek, de továbbra is alapvető elvárásnak tűnik álláspontom szerint. Ezt a fentebb említett alapjogi és irányelvi vonatkozások igazolják.

3. A Bíróság joggyakorlata

3.1. Metodikai áttekintés

A következőkben a Bíróság néhány aktuális ítéletén keresztül mutatom be a Karta 28. és 27. cikkének, illetőleg áttételesen a Pillér 8. cikkének lényegét, ezzel rámutatva arra, hogy e munkavállalói jogok interpretációjában, esetleg korlátozásában milyen kurrens irányvonalak mutathatók ki. A feldolgozott ítéletek többsége a Karta hatálybalépése után született meg, ami jelentős válogatási szempont volt a kutatómunka során, hiszen egyrészt a 2009 előtti időszak releváns ítéletei részletesen feldolgozottak,⁴⁷ másfelől az elmúlt közel tíz éves időszak és a Pillér megfelelő értékmérője lehet az alapjogi természetű kollektív jogok analízisének és kontextusba helyezésének. Elemzésem célja az, hogy néhány releváns gyakorlati példán keresztül is igazoljam hipotézisemet, miszerint a kollektív munkajogok változásban vannak ugyan a munkaerőpiaccal együtt, de a Pillér által is hangoztatott „vissza a gyökerekhez”, azaz az erőteljes és hatékony jogvédelem-fókuszált felfogás, nem előzmény nélküli, és szignifikáns hatása lehet a közeli jövő munkavállalói jogokat érintő folyamataira, fejlődési trendjeire. Ez irányú feltételezéseimet tehát az elméleti háttér feltárásán túl az európai bírósági esetjogban jelen lévő jogalkalmazási fejleményekkel igyekszem alátámasztani, rámutatva a legfontosabb, uniós szinten rendezett kollektív jogok néhány tartalmi sajátosságára is.

3.2. Kollektív fellépés, kollektív tárgyalás és szociális párbeszéd – korlátok között?

Egy tipikusnak mondható kollíziós jogértelmezési helyzetet láthatunk a C-426/11. számú ítéletben,⁴⁸ amelyben ugyan a Karta más rendelkezésein keresztül, de a munkavállalók kollektív fellépéshez és tárgyaláshoz való joga került – többek között – a bírósági elemzés fókuszába. Alapvetően nem kérdéses, hogy a Karta 28. cikke alapján a munkavállalókat e jogosultságok alapjogi erővel illetik meg, azonban e jogok tartalmának, illetőleg gyakorolhatóságának korlátai kérdésesek lehetnek, főleg abban az esetben, ha a kollektív jogok tisztán gazdasági természetű alapjogokkal kerülnek ellentétbe.

⁴⁶ Manfred WEISS: The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model? *European Labour Law Journal*, vol. 8., no. 4. (2017) 348.

⁴⁷ Hős Nikolett: A svéd munkaügyi bíróság Laval ügyben hozott döntése a szakszervezetek kártérítési felelősségével kapcsolatban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2010/1. 95–104., Hős Nikolett: Közösségi jog – tagállami munkajog – az Európai Bíróság Viking- és Laval esetekben hozott döntéseinek jelentősége. *Európai Jog*, 2008/1. 21–35., és Kiss Lilla Nóra: A Landmark Decision: the Laval-case and its Further Judicial Questions. *European Integration Studies*, 2015/1. 71–80. Ld. a külföldi szakirodalomból: Mark FREEDLAND – Jeremias PRASSL (szerk.): *Viking, Laval and Beyond*. Oxford, Hart, 2015.

⁴⁸ C-426/11. sz. Mark AlemaHerron és társai kontra Parkwood Leisure Ltd ügy [ECLI:EU:C:2013:521].

Előbbiek a legalapvetőbb szociális tartalmú jogok közé sorolandók,⁴⁹ azonban ezek alkalmazása során a Bíróságnak arra is figyelemmel kell lennie, hogy ezek mennyiben összeegyeztethetők alapszabadságokkal vagy éppen gazdasági természetű alapjogokkal, de az sem hagyható figyelmen kívül, hogy ezek valójában szabályozásukat és jogi természetüket tekintve túlmutatnak az alapszabadságokon.⁵⁰

Vagyis az ügy alapján az a kérdés is feltehető, hogy a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelme mennyiben írható felül, vagy írhatja felül más, tisztán gazdasági jellegű jogok érvényesülését, egyáltalán mennyiben szociális vagy gazdasági természetűek a kérdésfeltevés alapjául szolgáló munkavállalói kollektív szabadságok.⁵¹ Munkáltatói jogutódlás esetén ugyanis az egyik legalapvetőbb garanciális előírás az, hogy a munkavállalókra vonatkozó kollektív megállapodások is átszállnak az átvevőre,⁵² de a munkavállalóknak természetesen arra is van lehetőségük, hogy számukra kedvezőbb feltételekkel tárgyalják azokat újra. Fontos azonban, hogy ez a jogosultság, amely tehát a kollektív fellépés jogából vezethető le, nem lehet ellentétes a Karta 16. cikkében szabályozott szerződési szabadsággal. Ez azt jelenti, hogy az átvevő vállalkozás szerződéses mozgástere nem korlátozható az által, hogy a munkavállalók mintegy visszaélve a kollektív tárgyalás jogával, kihagyják ezekből a tárgyalásokból az új munkáltatót, vagyis nem lehet érdemi ráhatása az átvevőnek a kialakított munkafeltételekre. Kétségtelen, hogy az irányelvi rendelkezések szerint a kedvezőbb feltételekre joga van a munkavállalóknak,⁵³ de e feltételekben megállapodni csak valódi közös akarattal, azaz minden érintett felet bevonva és érdemi tárgyalásokat folytatva lehetséges. Prassl álláspontja szerint az ítélet úgy is olvasható, hogy a Bíróság egyfajta speciális jelentést tulajdonít a 16. cikk szerinti szerződési szabadságnak a munkajog vonatkozásában.⁵⁴

Összességében tehát jelentős korlátja a kollektív fellépési és tárgyalási jognak az, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételek érvényre juttatása – és általában a kollektív fellépési szabadság – nem lépheti át a szerződési autonómia határát, azaz egyfajta kikényszerített, de számukra kedvezőbb kialakított munkafeltételekhez nem biztosít a Karta – és az irányelv sem – megfelelő jogalapot, ami a munkavállalói jogvédelem szintje szempontjából aggályos.⁵⁵ Vagyis az látszik, hogy a vállalkozás sza-

⁴⁹ C-680/15. és C-681/15. sz. Bot főtanácsnok indítványa: Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH kontra Ivan Felja és Vittoria Graf egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2017:317] 62., 112–113. pont.

⁵⁰ Vincenzo BAVARO – Vincenzo PIETROGIOVANNI: A hypothesis on the economic nature of labour law: The collective labour freedoms. *European Labour Law Journal*, vol. 9., no. 3. (2018) 264–266.

⁵¹ BAVARO – PIETROGIOVANNI i. m. 274–283.

⁵² A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 3. cikk (3) bekezdés.

⁵³ BARNARD i. m. 608–610.

⁵⁴ Jeremias PRASSL: Freedom of Contract as a General Principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the Protection of Employer Rights in EU Labour Law. *Industrial Law Journal*, vol. 42., no. 4.(2013) 440–442.

⁵⁵ PRASSL i. m. 445–446.

badságához való alapjog nem korlátozható még a munkavállalók szociális érdekeit védelmező kollektív fellépés joga által sem, különösen akkor, ha a munkavállalók e jogukat gyakorlatilag rendeltetésellenesen használták. Utóbbit az támasztja alá, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően úgy tárgyaltak meg kollektív szerződéses feltételeket, hogy abban az átvevő munkáltató nem vehetett részt. Márpedig ez az alapvető szabadságok sérelmét eredményezheti az átvevő vállalkozás oldalán.⁵⁶

Egy későbbi döntésében mindezt megerősítette a Bíróság, ugyanis a C-680/15. és C-681/15. számú egyesített ügyekben hozott ítéletben⁵⁷ a Karta 16. cikke és a 2001/23/EK irányelv már idézett 3. cikke került kollíziós helyzetbe, hiszen az átruházás előtt megkötött kollektív szerződések dinamikus rendelkezései vonatkozásban kellett döntést hoznia a Bíróságnak. Vagyis kérdés, hogy az irányelv 3. cikke biztosította munkavállalói jogvédelmi szabály és a Karta 28. cikke együttesen elegendő felhatalmazást jelent-e a munkavállalók számára a kollektív tárgyalások során ahhoz, hogy olyan szerződési klauzulákban állapodjanak meg az átadóval, amelyeket az átvevőnek is alkalmaznia kell majd akkor is, ha időközben módosítják, kiegészítik a szerződést. Azaz gyakorlatilag olyan dinamikus szerződéses kikötésekről van szó, amelyekre az átvevőnek ráhatása nincs, azonban az átadás-átvétel időpontjában már hatályosak, ráadásul eredeti forrásuk az a munkaszerződés, amely tehát közvetlenül a kollektív szerződéses rendezésre hivatkozik.⁵⁸ A Bíróság hangsúlyozza, hogy e jogba feltétlenül beletartoznak azok az esetek, amikor akár egyéni munkaszerződéssel, akár kollektív szerződéssel statikus szerződési klauzulákat határoznak meg a felek,⁵⁹ azaz olyan munkafeltételeket állapítanak meg, amelyek az átadás időpontjában adóttak, ismertek és változatlanok.

A Werhof ítéletből⁶⁰ levezethető, hogy az irányelvi szabályok – feltételezhetően, de álláspontom szerint nem kétséget záróan – csak azon szerződéses rendelkezésekre vonatkoznak, amelyek az átvétel idején irányadók, azaz statikusak, és önmagában a kollektív tárgyalási szabadság alapjogából⁶¹ nem következik az, hogy az átadóra ilyen

⁵⁶ Ld. az ítélet elemzését és jelentőségét: BERKE Gyula: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának alkalmazása munkajogi (szociálpolitikai) ügyekben. *HR & Munkajog*, 2014/11. 10–14.; és Rebecca ZAHN: The Court of Justice of the European Union and Transfers of Undertakings: Implications for Collective Labour Rights. *European Labour Law Journal*, vol. 6., no. 1. (2015) 73–79.

⁵⁷ C-680/15. és C-681/15. sz. Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH kontra Ivan Felja és Vittoria Graf egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2017:317].

⁵⁸ C-680/15. és C-681/15. sz. Bot főtanácsnok indítványa: Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH kontra Ivan Felja és Vittoria Graf egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2017:317] 69–70. pont.

⁵⁹ C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyek 16–17. pont.

⁶⁰ C-499/04. sz. Hans Werhof kontra Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. ügy [ECLI:EU:C:2006:168].

⁶¹ Van Cleynenbreugel szerint ezen alapjog rendeltetéséből következik, hogy a szakszervezetek kvázi jogalkotói szerepben tűnhetnek fel, ami természetesen elősegíti a munkavállalói jogvédelmet, ugyanakkor a szakszervezetek ilyen irányú tevékenysége nehezen értelmezhető az EUMSZ 56. cikke szerint értelmezett szolgáltatásként. Ld. Pieter VAN CLEYNENBREUGEL: The freedom to receive trade union services: an additional stepping stone for enhancing worker protection within the EU internal market? *European Labour Law Journal*, vol. 9., no. 2. (2018) 108.

értelemben nyomást lehet gyakorolni. Ugyanakkor az ítélet 19–20. pontjában a Bíróság némileg árnyalja a fentieket, kifejtve, hogy az irányelvből – és nézetem szerint implícite a Karta 28. cikkéből – nem vezethető le az, hogy a jogalkotó csak bizonyos kollektív megállapodásokat emelne be a jogvédelem körébe, azaz önmagában ebből nem következik a dinamikus rendelkezések tilalma. Tehát amennyiben az adott tárgyalások és maga a szerződéses szabály ismert az átadáskor, és ez szabad megállapodás eredménye,⁶² úgy nem zárható ki ennek átszállása. Ugyanakkor a 28. cikk keretei között arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munkavállalók jogvédelme mellett általában a szociális partnerek érdekei közötti egyensúly megteremtése legalább ilyen fontos célja a releváns szabályozásoknak. E tekintetben pedig – hiába beszélünk egy klasszikus, munkavállalókat megillető jogról – hangsúlyozandó a jogosultság együttműködési oldala. Ez a fajta kollektív joggyakorlás ugyanis csak akkor lehet jogszerű, ha az átvevőnek – a szerződési szabadság keretei között – lehetősége van érdemben részt venni a tárgyalásban, az alkufolyamatokban, az előkészítésben. Ez természetesen jogalkotói feladat is, de ismét hangsúlyozom, hogy a bevett jogi eszközök új értelmezése is lehet célravezető az újabb, hasonló vitás helyzetek hatékony kezeléséhez.

Megállapítható a döntés alapján, hogy a Kartában garantált kollektív fellépési és tárgyalási jogot és az ebből származó esetleges kollektív megállapodásokat a 2001/23/EK irányelv szerinti átruházás esetén a tekintetben is védeni kell, hogy a felek által az átruházás előtt megállapított feltételek munkavállalókra nézve kedvezőbb jellege megmaradhasson az átruházás után is. Vagyis a Bíróság arra mutat rá, hogy a kollektív megállapodáshoz való jogot nem kizárólag egy adott időpontban, azaz a megállapodáskor, illetve a tárgyalás során kell figyelembe venni, hanem annak alapjogi jellege miatt a munkavállalókra nézve kedvezőbb lehetőségeket a jövőre nézve, azaz az átruházástól függetlenül is biztosítani kell. Az ítélet 16. pontjában hangsúlyozza a Bíróság a kollektív szerződés „statikus”⁶³ és „dinamikus” klauzuláira vonatkozó jogvédelem közötti meghatározó különbséget.⁶⁴ Ez alapján jogszerűek lehetnek a felek szerződési szabadságát – Karta 16. cikk – tiszteletben tartó olyan szerződéses kikötések, amelyek a kollektív szerződés által rendezett viszonyok jövőbeli változásait és az azokból adódó módosítási lehetőségeket veszik figyelembe.

Vagyis a Bíróság szerint az átadás előtt megállapított „dinamikus” feltételek alapjogi jellegű védelemben részesülnek, amelynek magyarázata nézetünk szerint a szerződési szabadság elvében és a kollektív szerződéses megállapodások gazdasági és szociális fontosságában keresendő. Fontos továbbá, hogy a kollektív szerződés tartalmi sajátosságaira nézve a „szabad elköteleződés” elvét emeli ki a Bíróság.⁶⁵ Ezek alapján

⁶² C-499/04. sz. ügy 21. pont.

⁶³ A C-499/04. sz. ügy 29. pontja szerint a kollektív szerződéses rendelkezések időben korlátozottak jogi természetüknél fogva (időbeli hatály), illetőleg a kialakított munkafeltételek utólagos, egyoldalú módosítása jogellenesnek minősül, még a munkavállalói érdekek védelmében is („egyszerű várakozások” és „feltételezett előnyök” védelmének kizárása).

⁶⁴ C-680/15. és C-681/15. sz. Bot főtanácsnok indítványa: Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH és Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH kontra Ivan Felja és Vittoria Graf egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2017:317] 29., 32., 45., 46., 52., 54., 57., 62., 81., 95., 104., 105., 106., 107., 109. és 110. pont.

⁶⁵ C-680/15. és C-681/15. sz. egyesített ügyek 19. pont.

fontos nívuma az ítéletnek, hogy a szociális partnerek közötti egyensúly megtartásának igénye miatt egyik oldalról a kollektív tárgyalás jogának explicit módon kimondott jogvédelmével, másik oldalról pedig az említett korlátozások egyértelmű rögzítése által mondja ki a Bíróság. A kollektív tárgyalások fókuszában tehát nem feltétlenül a hagyományos, munkavállalói jogvédelmet hangsúlyozó elvek garanciái, hanem a felek szerződéses szabadsága áll.⁶⁶

Az EU joga tehát – bár racionális korlátok és a szükséges egyensúly megteremtésének igénye mellett, de – valóban számol ezzel az alapvető munkavállalói érdekekkel, amely említésre kerül a C-149/10.⁶⁷ számú ítélet 22. pontjában, utalással az EUMSZ 155. cikkében foglaltakra. Ez alapján a szociális partnereknek szociálpolitikai kérdésekben alapvető joguk van a feltételek konszenzussal történő kialakításához; erre a szerződési szabadság elve alapján is joguk van,⁶⁸ ugyanakkor a Karta ezen felhatalmazása alapján sem terjeszkedhetnek túl az EUMSZ 155. cikkében foglaltakon.⁶⁹ Kérdés persze, hogy alapjogi szinten a kollektív tárgyalások kikényszerítése, vagy éppen a munkáltatóra történő nyomásgyakorlás joga bírhat-e egységes jelentéstartalommal az EU szociálpolitikájában,⁷⁰ de nézetem szerint a Kartában – illetve azóta a Pillérben – kimondott alapjogi jelleg legalább az értelmezési keret pontosabb rögzítését indokolná az alapvető érdekek és jogok hangsúlyozása mellett.⁷¹

Bár maga a tagállami ügy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetésről és annak lehetséges kimentéséről, igazolásáról szól, mégis megemlítendő a kollektív jogok körében a C-312/17. számú ügy,⁷² amelyben a munkavállalókat megillető kollektív szerződéskötési jog terjedelme jelenik meg a tanulmány témájába illeszkedve. Nem ismertetve a tényállás részleteit, kiemelendő, hogy a tagállami szociális partnereknek a 2000/78/EK irányelv alapján felhatalmazása van arra, hogy az egyenlő foglalkoztatás bizonyos feltételeit kollektív szerződésben rendezzék. A konkrét esetben a szociális partnerek megállapodása a fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában rendelkezett egy speciális konstrukcióval a nyugdíjbiztosítási ellátásról,⁷³ a megegyezéssel szabályozás logikája azonban felvetette a hátrányos megkülönböztetés gyanúját.

A jelen témát is érintő alapjogi dilemma a Karta 28. cikkének tartalmi komponenseivel, konkrétan a kollektív tárgyaláshoz és megegyezéshez való jog vonatkozásában keletkezett, hiszen kérdéses volt az esetben, hogy a szociális partnerek megállapodása

⁶⁶ Ld. részletesen: RAB Henriett – ZACCARIA Márton Leó: A kollektív munkajog eszközeinek megítélése a HR szempontjai alapján. *Jura*, 2018/1. 130–131.

⁶⁷ C-149/10. sz. Zoi Chatzi kontra Ypourgos Oikonomikon ügy [ECLI:EU:C:2010:534].

⁶⁸ Karta 28. cikk.

⁶⁹ Ld. a szűkebb körű európai bírósági értelmezést: Kiss (2010) i. m. 446–453.

⁷⁰ Kiss nézőpontja szerint a kollektív jogok egyetemes és originális jellege ellenére az uniós jogi szabadságokkal való ütközése nehezen feloldható utóbbiak derivatív karaktere miatt, ez pedig megnehezíti az egységes értelmezés megszilárdulását. Ld. Kiss (2010) i. m. 453.

⁷¹ RAB – ZACCARIA i. m. 129.

⁷² C-312/17. sz. Surjit Singh Bedi kontra Bundesrepublik Deutschland és Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland ügy [ECLI:EU:C:2018:734].

⁷³ C-312/17. sz. ügy 13–18. pont.

nyomán jogszerűen hozható-e lényegében hátrányosabb helyzetbe⁷⁴ az adott ellátást igénybe vevő munkavállaló.⁷⁵ Mivel a 28. cikk minden szociális partnernek egyfajta „kiváltságot”⁷⁶ biztosít, ezért kérdéses, hogy egyáltalán korlátozható-e bármilyen módon e jog gyakorlása, pontosabban az, hogy milyen tartalmi kritériumoknak kell megfelelnie a szociális partnerek tárgyalásainak. Lehet-e például az említett módon hátrányos egy adott személycsoportra nézve, vagy tartalmazhat-e adott esetben szociális biztonsági jogszerzési szempontból⁷⁷ aggályos előírásokat a kollektív megállapodás pusztán azon az alapon, hogy e megállapodás létrehozása a kollektív tárgyalópartnerek alapvető joga? A kérdésfeltevés koránt sem hipotetikus, ugyanis az EUMSZ 155., a Píllér 8. és a Karta 28. cikke is csupán a felhatalmazást adja meg a szociális partnerekre nézve. Habár valóban a tagállami jogokra van bízva a részletszabályok kialakítása, a közös gazdasági, munkaerőpiaci érdekeket szem előtt tartó, sokszor európai szintű kollektív tárgyalások végeredményben az EU munka- és szociális jogi normáit, sőt a Pílléren keresztül most már egy átfogó szociális védelmi programot is direkt módon érintenek. Márpedig ezen összefüggések álláspontom szerint arra is rámutatnak, hogy bár a részletszabályok szintjén nem, de alapjogi szinten, speciálisan kontextusba helyezve a kollektív fellépés jogát, e dilemmákat szükséges tisztázni a jövőbeli hatékony jogérvényesítés céljából.

Ennek érdekében a Bíróság a Hennings és Mai ítéletre történő hivatkozással⁷⁸ az érdekegyensúly megteremtésének alapvető kívánalmára hivatkozik, ami valóban fundamentális alkotóköve minden kollektív munkajogi relációnak,⁷⁹ de tételes, kikényszeríthető jogi normának semmiképpen sem tekinthető. Ebből viszont az a probléma következik, hogy ezen alapelvet leszámítva mutatis mutandis tisztázatlan a 28. cikk tartalma, habár annak eredeti inspirációs forrásaiból meg lehet találni e jog fogalmi magját.⁸⁰ Természetesnek hat az is, hogy e jogosultság pontos tartalmát a tagállami jogok rendezik. Ugyanakkor a releváns szabályok uniós szinten is meghatározóak, tekintve, hogy az idézett ügy alapjául szolgáló nemzeti jogvitában egy uniós irányelvben kifejtettekkel kapcsolatos konkrét tartalmi kérdéseknek 28. cikk hatálya alá tartozósága is kérdéses lehet. Az említett, szociális partnerek érdekei közötti egyensúly megteremtése különösen fontos eleme e jognak, hiszen a kollektív fellépés és tárgyalás joga magában foglalja az esetleges érdekkonfliktusokat, illetőleg azok feloldását is. Ebben az értelemben pedig a tartalmi kérdések tisztázása azért is lenne kívánatos, mert a Bíróság esetjogában kialakított elvi alap igazolásának lényegében előfeltétele az említett

⁷⁴ C-312/17. sz. ügy 50–53. pont.

⁷⁵ C-312/17. sz. Sharpston főtanácsnok indítványa: Surjit Singh Bedi kontra Bundesrepublik Deutschland és Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland ügy [ECLI:EU:C:2018:734] 33. pont.

⁷⁶ E minősítés Németország hivatalos álláspontjában szerepel. Ld. C-312/17. sz. ügy 67. pont.

⁷⁷ Azaz például mikortól minősül valaki öregségi nyugdíjasnak, vagy súlyos fogyatékosnak.

⁷⁸ C-297/10. sz. Sabine Hennigs (C-297/10) kontra Eisenbahn-Bundesamt és Land Berlin (C-298/10) kontra Alexander Mai egyesített ügyek [ECLI:EU:C:2011:560].

⁷⁹ Kiss (2010) i. m. 453.

⁸⁰ Bruno VENEZIANI: 11. Right of collective bargaining an action (Article 28). In: BERCUSSON (szerk.) i. m. 297–335.

tartalmi magyarázat. A Bíróság megfogalmazásában a közös érdekek kialakításának szabadsága a kollektív tárgyalási partnerekre van bízva,⁸¹ azaz tárgyalási és döntési szabadságukat ilyen értelemben nem lehet befolyásolni. A legfontosabb korlátról pedig az ítélet 69–70. pontja rendelkezik, kimondva, hogy amennyiben uniós jogot érint az adott kollektív tárgyalás, úgy csak azzal összhangban gyakorolható e jog, vagyis az irányelvet tiszteletben tartva kell eljárniuk a szociális partnereknek.⁸²

Vagyis összességében az ítéletből kitűnik, hogy a Karta 28. cikkének helyes értelmezése három kulcselemre épül, elsőként említve a felek tárgyalási és döntési szabadságát, másodikként kiemelve a szociális partnerek érdekei közötti egyensúlyra történő törekvés fontosságát, végül hozzátéve az uniós joggal összhangban történő értelmezés kötelezettségét mint korlátot. Álláspontom szerint ebből az következik, hogy a 28. cikkben rendezett jogosultságok valóban kulcsfontosságúak a kollektív jogok tekintetében, és azt tipikusan a hagyományos munkajogi felfogás szerint kell interpretálni, kiegészítve az adott jogi környezetben megkerülhetetlen uniós jogi kötelezettségekkel.

3.3. Az információhoz való jog – munkavállalói érdekek egyéni és kollektív szinten

Korábban említettem, hogy a tagállami munkajogi szabályozások különbözősége, illetőleg az e területen tapasztalható sajátos feladatmegosztás az EU és a tagállamok között azt eredményezi, hogy még a Pillér által garantált szociális jogok jelentéstartalma, értelmezése sem feltétlenül egységes, így akár egy adott konkrét irányelvi rendelkezés kapcsán is felmerülhet a kollektív jogok sajátosságainak elemzése. A 2002/14/EK irányelv alapján mutat rá ezzel kapcsolatosan a Bíróság a C-176/12. számú ügyben⁸³ a Karta 27. cikkének sajátos jogi karakterére, és arra, hogy annak tartalmi szempontú megítélése nagyban függ a Karta uniós és nemzeti jogbeli pontosításától.⁸⁴ Bár a fő kérdés az ügyben a 2002/14/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdésének közvetlen hatálya kapcsán merült fel, mindenképpen érdemes megemlíteni, hogy a munkavállalók konzultációhoz és információhoz való alapjoga olyan alapvető érdek, amelyet a vállalkozáson belül mindenképpen érvényre kell juttatni. Noha annak tartalma (a lefedett személyi kör, eljárási normák stb.) lényegében a nemzeti jogok szabályozási körébe tartozik, illetőleg a 2002/14/EK irányelv a lényegi pontokra kitér, fontos megjegyezni, hogy a Karta 27. cikke minderre tekintettel valódi tartalmi többlettel nem bír, azaz az alapjogi természete mellett – talán a Pillér által a későbbiekben megerősítve – a konzultáció és tájékoztatás részletszabályairól nem szól. Habár jogalkotási szempontból ez érthető, mindenképpen fontos tisztázni, hogy ez a jog a munkavállalók lehető legszélesebb körét fedi le,⁸⁵ és amellet, hogy egyéni szinten is nagy jelentősége van a munkáltatói

⁸¹ C-297/10. sz. ügy 68–69. pont.

⁸² C-267/12. sz. Frédéric Hay kontra Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres ügy [ECLI:EU:C:2013:823] C-297/10. 67. pont.

⁸³ C-176/12. sz. Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT és társai ügy [ECLI:EU:C:2014:2].

⁸⁴ C-176/12. sz. ügy 45. pont.

⁸⁵ BLANKE i. m. 263–264. és 284–289.

tájékoztatásnak, kifejezetten a munkavállalók kollektívájának olyan jogaként beszélhetünk erről, amellyel az egyéni szintnél hatékonyabban lehetséges kikényszeríteni adott esetben a megfelelő tájékoztatást.

Ráadásul mivel a munkavállalók a munkáltatóval szemben alárendelt gazdasági és szerződéses pozícióban vannak, különösen fontos az, hogy információhoz való jogukat érvényesíteni lehessen. A Bíróság is kitér arra, hogy e jogokat nem ronthatják le nemzeti szabályok az uniós szinthez képest,⁸⁶ de további jogalkotási aktus nélkül ezek valódi érvényre juttatása nehézkes. A munkavállalók joga a vállalkozáson belül az információhoz és konzultációhoz tehát a munkavállalók munkáltatóval szembeni jogi státuszát tekintve az egyik legalapvetőbb garanciális normának mondható.⁸⁷ Az esetben irányadó 2002/14/EK irányelvre tekintettel a Karta 27. cikkét is alkalmazhatónak ítélte a Bíróság, megállapítva, hogy magánszemélyek közötti jogvitában nem lehet rá hivatkozni, mivel a Karta 27. cikke nem biztosít több jogot annál, mint ami az idézett irányelvből is levezethető.⁸⁸ Következésképpen a cikk érdemi elemzése elmarad, de arra mindenképpen fel kell hívni a figyelmet, hogy az uniós jog egyik fontos elveként rögzíti a Bíróság a munkavállalókat megillető konzultációs jogot,⁸⁹ habár annak garanciális jelentősége eme hiányosság miatt nem domborodik ki kellőképpen.

Mindez álláspontom szerint azt is jelenti, hogy bár konkrét kötelezettség hiányában e jog védelme alapvetően nem mondható erősnek, azt mégis tiszteletben kell tartani az EU munkaerőpiacán folytatott tevékenységek során, vagyis mégis célszerű annak alapjogi természetét hangsúlyozni. Megjegyzendő, hogy az információs és konzultációs jog megfelelő érvényesítése elengedhetetlen garanciája a munkaviszony alanyai közötti eredményes és előremutató tárgyalási folyamatoknak, hiszen egyik fél sem hozhat megfelelő döntést megfelelő információk hiányában. Ugyanakkor látni kell, hogy alapvetően a munkáltatót terheli ezen kötelezettség, persze a munkaviszonyban egyébként is irányadó tájékoztatási kötelezettségen túl,⁹⁰ vagyis ismét a felek egyenlőtlen jogi és gazdasági helyzetére tekintettel van igazán nagy jelentősége e jogoknak. Az információhoz való kollektív jogosultság biztosítása pedig nézetünk szerint esszenciális előfeltétele a konzultációs jog érvényesítésének, ami ebben az értelemben a következő lépcsőfokot, vagyis az érdemi és közös döntést megalapozó, kétoldalú információcserét kell, hogy jelentse. Mindezt a Karta 27. cikkének rendszertani értelmezése is megerősíti, amely alapján annak ellenére, hogy e kollektív jogosultság „[...] terjedelme igen gyen-

⁸⁶ C-176/12. sz. ügy 22., 29. és 31. pont.

⁸⁷ KISS (2010) i. m. 453., 313–314. és 474.

⁸⁸ A C-176/12. számú ítélet 47–51. pontja és végkövetkeztetései.

⁸⁹ Papa kiemeli, hogy a Karta 27. cikke szerinti részvételi jogok gyakorlati megjelenését (implementációját) elősegíti a 2002/14/EK irányelv, hiszen az alapjogi premissza azonos, azonban a bírósági gyakorlatban ezek tartalma bizonytalan marad. Ld. Veronica PAPA: The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication? The Court, the Charter and the Asymmetric Interpretation of Fundamental Rights in the AMS Case and Beyond. *European Labour Law Journal*, vol. 6., no. 3. (2015) 194.

⁹⁰ Ld. tipikusan az Mt. 6. § (4) bekezdését és 46. §-át és a Tanács 91/533/EGK irányelvét (1991. október 14.) a munkaadók munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről.

ge...⁹¹, az valójában a Karta szolidaritási (szociális) alapjogai között valójában alapvető erőt is kaphatna,⁹² habár ez önmagában a Karta szövegéből nem következik egyenesen.

Szintén a Karta 27. cikkével összefüggésben kell megemlíteni a C-61/17. számú döntést,⁹³ amelyben a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv kapcsán kellett a Bíróságnak elemeznie a munkavállalókat megillető konzultációs és tájékoztatási jogot. Bár a tagállami bíróság előtt felmerült kérdés érdeme inkább e jogok alkalmazási körére,⁹⁴ mintsem tartalmára vonatkozott, a Bíróság számos olyan megállapítást tett, amelyek a nem túlzottan gazdag esetjog vonatkozásában egyedülállóknak mondhatók. Megjegyzem, hogy azért is fontos, hogy e kollektív jogosultság tartalma felé is fordult a Bíróság figyelme, mert bár természetesen a tagállami jogokban is a nemzeti sajátosságok mentén jelenik meg ez a jog is,⁹⁵ de mivel uniós szinten több rétege is van ennek – lásd a munkáltató-jogutódlás, a csoportos létszámcsökkentés, a kötelező írásbeli munkáltatói tájékoztatás és a vállalaton belüli konzultációhoz és információhoz való jog irányelvi szabályozását –, ennél fogva különösen fontos a közös tartalommal történő konkretizálás.

Két érdemi megállapítást találunk tehát a döntésben e jog tartalmára nézve, és jól láthatóan mindkét aspektus visszavezethető az alapjogi szinten rendezett kollektív alapjogra. Elsőként az irányelv 2. cikk (1) bekezdése és (4) bekezdése alapján fontos megállapítás, hogy mindig azzal a munkáltatóval, gazdasági egységgel kell konzultációt folytatnia a munkavállalóknak, amelyiknél ténylegesen alkalmazásra kerülnek, hiszen a konzultációs jog garantálása nem függhet a tulajdonosi, vállalati viszonyoktól.⁹⁶ Vagyis önmagában arra tekintettel, hogy bizonytalan a konzultáció másik alanyának kiléte, nem tagadható meg vagy nehezíthető el e jog gyakorlása. Ennek pedig véleményem szerint legfőképpen az alapjogi háttér, és persze a gyakorlati szükségszerűség az oka. A konzultációs jog ugyanis nem gyakorolható kellő határfokkal akkor, ha a munkavállalók közössége nem érzi biztosítva a tárgyalópartnert, pontosabban maguk sem biztosak a kérdéses személy kilétében. Viszont mivel a tényleges foglalkoztatás a meghatározó kritérium az ítélet szerint, ezért e jog ebből a szempontból nehezen üre-síthető ki. Másik fontos megállapításként – az irányelv (2) preambulumbekzdéséből kiindulva – a Bíróság rögzíti, hogy az irányelv célja a munkavállalók jogi védelmének biztosítása csoportos leépítés esetén, márpedig ehhez elengedhetetlen az, hogy a konzultációs és információs jog valóban valamennyi releváns körülményre kiterjedjen. Ezt a típusú „fokozott védelmet”⁹⁷ álláspontom szerint e jog érdemi biztosításával és

⁹¹ C-176/12. sz. Villalón főtanácsnok indítványa: Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT és társai ügy [ECLI:EU:C:2014:2] 54. pont.

⁹² C-176/12. sz. Villalón főtanácsnok indítványa: Association de médiation sociale kontra Union locale des syndicats CGT és társai ügy [ECLI:EU:C:2014:2] 52–56. pont.

⁹³ C-61/17. sz. Miriam Bichat és társai kontra APSB – Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG ügy [ECLI:EU:C:2018:653].

⁹⁴ C-61/17. sz. ügy 20. pont.

⁹⁵ BLANKE: “Horizontal” Provisions – Title VII General Provisions Governing the Interpretation and Application of the Charter (Articles 51–54). In: BERCUSSON (szerk.) i. m. 271–279.

⁹⁶ C-16/17. sz. ügy 37–42. pont.

⁹⁷ C-16/17. sz. ügy 39–40. pont.

kereteinek hatékony megteremtésével lehet csak elérni, mert bár nyilvánvaló, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására nincs érdemi hatása a konzultációnak, de annak módjára vagy káros munkaerőpiaci következményeinek enyhítésére annál inkább. Nézetem szerint ez a részterület megfelelően leképezi a kollektív jogosultságok lényegét, azonban hűen tükrözi nehézségeit is, hiszen még a magas szintű jogvédelmi normák ellenére sem biztos, hogy adott esetben kellő védelmet nyújthat a munkavállalóknak. Mindenesetre e vonatkozásban talán szintén a Pillér adhat egy lökést a jövő munkajogi és munkaerőpiaci folyamataira nézve.

3.4. A Bíróság feldolgozott esetjoga a Pillér reflexiójában

Tanulmányom kiindulópontjaként azt az előfeltevést jelöltem meg, miszerint a munkavállalókat megillető kollektív jogosultságok jogvédelmi szintje jelenleg – összhangban az EUMSZ hatáskörmegosztási elveivel – a minimális szinten van annak ellenére, hogy alapjogi szinten (Karta), alapszerződési szinten (EUMSZ), a nem túlzottan teretbélyes, de annál szignifikánsabb tartalmú esetjogban és most már a Pillérben egyaránt rendelkezik az EU joga e kérdésekről. Ugyanakkor napjaink változó munkajogi és munkaerőpiaci körülményei között – amely alatt elsősorban az egyre rugalmasabb és hatékonyabb gazdasági megoldások nyomán kialakuló „bizonytalan” foglalkoztatási kereteket értjük⁹⁸ –, valamint a Pillér határozott elképzeléseit alapul véve egy olyan tendencia bontakozhat ki a jövőben, amely a kollektív jogok – hagyományos elvi alapokon nyugvó – erősítését, az ezzel kapcsolatos jogvédelmi szint emelését tűzi ki célul, középpontba helyezve a munkavállalók kollektív fellépéshez való jogát. Álláspontom szerint az európai bírósági gyakorlatból is kitűnik, hogy a kollektív munkavállalói jogok tipikusan alárendeltek a gazdasági tartalmú alapjogoknak, aminek az a következménye, hogy csak nehezen érhető el az EUMSZ 151–155. cikkben kitűzött célok, noha a tagállami jogok felelőssége e vonatkozásban természetesen fokozott. A Bíróság ítéleteiben ezek a szempontok kisebb hangsúllyal jelennek meg, mint az elvárható lenne az alapjogi vonatkozások nyomán.

Ugyanakkor ezzel némileg ellentétesen az is látszik a bírósági gyakorlatból, hogy a kollektív munkajogok sajátos jogi karakterét a Bíróság is igyekszik időről időre érvényre juttatni, de a nem túlzottan nagyszámú releváns ügyben talán határozottabban kellene fellépnie jogértelmezésével a kollektív jogok „védelmében”. Álláspontom szerint ez a kettősség a jogalkotói és jogpolitikai bizonytalanságból adódik, ami annak ellenére látványosan fennáll, hogy a szociális partnerek együttműködését kifejezetten központi elemként határozza meg az uniós jog a szociálpolitikai és a foglalkoztatáspolitikai, azaz akár a munkajogi szabályozások tekintetében is. Ugyanakkor ez a tradicionálisnak mondott jogvédelmi eszközök támogatása nélkül csak nehezen képzelhető el hatékony formában. Persze e jogpolitikai dilemmák arra a végső ellentmondásra is

⁹⁸ Gyulavári rámutat arra, hogy e modern foglalkoztatási formákra nézve a hagyományos kollektív munkajogi intézmények csak nehézségek árán lehetnek valódi pozitív hatással (lásd például a szerveződések nehézségeit), de ez nem jelentheti e védelmi jogosultságok eltűnését. Ld. GYULAVÁRI Tamás: A bizonytalan foglalkoztatás jellemzői, *Magyar Jog*, 2018/3. 482–483.

rámutatnak, amelyek a kollektív jogok védelme, azaz a direkt jogalkotói beavatkozás és azok alapvetően tárgyalási, egyesülési, fellépési szabadságra, azaz magánautonómia-ára építő, duális karaktere között feszül. Bár az uniós jognak nem feladata e kollíziót feloldani, álláspontom szerint éppen azok határon átnyúló alapjogi jellege és a Pillér e vonatkozásban kiterjedt régi-új ideái mégis ebbe az irányba hathatnak a nem túl távoli jövőben.

4. Következtetések

Önmagában persze az említett fejlődési folyamat katalizáláshoz nem elegendő a Karta 27. és 28. cikke, noha ezek egyértelműen kimondják a legalapvetőbb kollektív munkavállalói jogosultságokat. Bár a Bíróság gyakorlatában elenyésző számú döntésben kerültek e jogok ezidáig elemzésre, mégis úgy tűnik, hogy ezek tényleges érvényesítése, tartalommal megtöltése nehézkes folyamat, miközben ezen a területen is valódi hagyományai vannak az uniós és tagállami jogoknak is. Álláspontom szerint azonban – és a kutatás aktualitását jelentős mértékben e gondolat jelenti – a Pillér 8. cikke és összességében a kollektív munkajogi jogintézmények fontossága felé mutató kinyilatkoztatásai azt mutatják, hogy a döntéshozók szerint nem képzelhető el egy megfelelően hatékony, rugalmas, de szociális és munkavállalói szempontból egyaránt stabil munkaerőpiac a kollektív jogok előtérbe helyezése és magas szintű védelme nélkül. A Pillér egyelőre persze mindehhez csupán elméleti háttérként szolgálhat, de a Pillér égisze alatt viszonylag rövid idő alatt végbemenő munkajogi reformok – posting és munkáltatói tájékoztatási irányelv, Európai Munkaügyi Hatóság – talán arra is engednek következtetni, hogy ezúttal a szociális védelem szintjének emelése mint elhatározás nem csupán deklaráció vagy hangzatos akaratelhatározás.

Álláspontom szerint tehát ebben a folyamatban kulcsszerepe kellene, hogy legyen a kollektív munkajogoknak, és bár túlzás lenne a fenti elemzés fényében azt állítani, hogy minden jel ebbe az irányba mutat, a változó munkaerőpiaci keretek között talán éppen az egyfajta állandóságot, stabilitást adó kollektív munkajogi intézmények jelenthetnék (az egyik) támpontot, még akkor is, ha ezek modernizációja is elkerülhetetlen, gondolván például az átmeneti munkavégzési formákban, például önfoglalkoztatóként dolgozó személyek⁹⁹ kollektív jogaira is. Végszóként pedig hozzáteszem, hogy akár a kollektív fellépésre, a kollektív szerződéskötésre, akár a munkavállalói részvételre vagy az információhoz való jogra gondolunk, csak nehezen képzelhető el ezek hatékony szabályozása és érvényesítése nélkül bármilyen egyéni jogosítvány védelme, hasznosulása, még ha ez a kapcsolat a munkajog két területe között sokszor távolinak is tűnik. Távolinak tűnhettek néhány évvel ezelőtt azon munkajogi és foglalkoztatáspolitikai problémák is, amelyekkel ma küzd az EU munkaerőpiaca, mégis szükséges régi-új megoldásokat keresnünk, erre pedig a Pillér inspirálta kollektív jogok alkalmasak lehetnek. Ugyanakkor ahhoz, hogy a Pillér – és azon keresztül a kollektív munkavállalói

⁹⁹ Marco BIASI: 'We will all laugh at gilded butterflies'. The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers. *European Labour Law Journal*, vol. 9., no. 4. (2018) 355–356.

jogok – elérhessék ezt a célt, egy egyelőre talán hipotetikusnak tűnő ellentmondást is szükséges lesz feloldani, még hozzá a többször idézett Karta 16. cikke és a Pillér kerekei között megvalósítandó szociális, munkajogi, kisebb részben gazdasági vívmányok tekintetében.

A kollektív jogok által megcélzott egyensúlynak ugyanis nem kizárólag a szociális partnerek érdekei között kell meglennie álláspontom szerint, hanem általában a piac, illetőleg a piaci szereplők vonatkozásában is, ami a gazdasági természetű jogok tekintetében újabb ellentmondásokhoz és újból a már sokszor pellengérré állított, gazdasági és szociális érdekek között feszülő ellentétéhez vezethet. Ennek elkerüléséhez azonban nélkülözhetetlennek tartom a kollektív munkajogi struktúra jelenlegi alapokon történő megerősítését. Ezt azonban nem tartom valószínűnek, ha a Pillér keltette szociálpolitikai lendület miatt figyelmen kívül maradnának a versenyt támogató gazdasági szabadságok, hiszen az kontraproduktív lenne. Verseny azonban nem működhet munkavállalók és munkavállalói közösségek nélkül, így a Bíróság által többször idézett egyensúly megtalálását ugyanilyen fontosnak tartom a Pilléren alapuló, hagyományos szociális tartalmú jogelvek és jogok, valamint a munkaerőpiaci környezetet átható gazdasági trendek között. Ilyen módon talán „egyensúly és jogvédelem”-ként aposztrofálhatók leginkább e jogok, azonban véleményem szerint a jogvédelmi kérdések háttérbe szorulása, illetve talán a Pillér általi jövőbeli megerősítése mégis hamarosan napirendre kerülhet uniós jogi szinten is.

