# M. POIARES MADURO
# FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
## Az ismertetés napja: 2006. május 18. [1]

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (Egyesült Királyság) terjesztette elő, és az egyenlő díjazással kapcsolatos közösségi ítélkezési gyakorlat fejlődésére vonatkozik. A vita középpontjában a Danfoss-ítéletben [2] foglalt azon elv fenntartása áll, hogy a díjazást meghatározó kritériumként alkalmazott szolgálati időt a munkáltatónak nem kell igazolnia, abban az esetben sem, ha kedvezőtlenebb a női munkavállalókra nézve, mivel „a szolgálati idő egyet jelent a tapasztalattal, és [...] ez a munkavállaló számára általában lehetővé teszi feladatainak jobb teljesítését". A jelen ügy nem vonja kétségbe közvetlenül azokat a díjazási rendszereket, melyek esetében a szolgálati idő meghatározó tényezőként kerül alkalmazásra, de ezen ügy közvetetten kihatással lehet az ilyen rendszerekre. A kérdés először is a bizonyítási teher megoszlása a munkáltató és a munkavállaló között annak meghatározása tekintetében, hogy indokolható-e a közvetett megkülönböztetés, melyet a szolgálati időt meghatározó tényezőként alkalmazó díjazási rendszer von maga után, valamint a megkövetelt igazolás természetének kérdése és a bizonyítási teher terjedelme. Annak általános elfogadása esetén, hogy a szolgálati idő kritériuma jogszerű eszköz a tapasztalat és a hatékonyság díjazására, a munkáltató nem vitathatja a szolgálati időn alapuló díjazási rendszert még abban az esetben sem, ha az ténylegesen kedvezőtlen a női munkavállalóra nézve. Ezzel ellentétben azonban annak megállapítása esetén, hogy a munkáltatónak a díjazást érintő, a szolgálati időnek a díjazást meghatározó tényezőként való alkalmazásához köthető mindenfajta bánásmódbeli különbséget igazolnia kell, a munkáltató részéről nehézségek merülhetnek fel annak pontos és részletes bizonyítását illetően, hogy a szolgálati idővel a hatékonyság és a termelékenység milyen mértékben javul.

## I – Jogi háttér

2. A jelen ügy a nők és férfiak egyenlőségét érinti, amely az EK 2. cikk, valamint az EK 3. cikk (2) bekezdésének értelmében a közösségi jog alapelve, és a Közösség alap-

1 – Eredeti nyelv: portugál.

2 – A 109/88. sz. ügyben 1989. október 17-én hozott ítélet (EBHT 1989., 3199.o.) 24. pontja.

jának részét képezi [3]. Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvét az EK 141. cikk a következőképp írja elő:

„1. Minden állam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

2. E cikk alkalmazásában díjazás a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

A nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás azt jelenti, hogy:

a) teljesítménybér esetén az azonos munkáért járó díjazást azonos mértékegység alapján állapítják meg;

b) időbér esetén azonos munkakörben azonos díjazás jár."

3. Az EK 141. cikket több másodlagos jogszabály egészíti ki. A férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv [4] biztosítja, hogy a díjazás vonatkozásai és feltételei ne teremtsenek hátrányos megkülönböztetést a férfiak és nők között. A 75/117 irányelv 1. cikke határozottan előírja a következőket:

„Az [EK 141. cikkben] felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy [az] ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját.

Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre, amelyeknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell nyugodniuk, kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját (helyesen: Különösen ha a díjazás meghatározásakor munkakör-besorolási rendszereket alkalmaznak, e rendszereknek olyan kritériumokon kell alapulniuk, amelyek a férfi munkavállalók és a női munkavállalók tekintetében közösek, és amelyeket úgy kell

3 – A 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o.) 12. pontja.

4 – HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.

megállapítani, hogy a nemi alapon történő megkülönbözetés minden formája kizárt legyen.)."

4. Jóllehet az EK 141. cikk nem határozta meg kifejezetten a nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát, az ítélkezési gyakorlat kialakította e fogalom definícióját [5], mely a későbbiekben a jogszabályok szövegének is a része lett. A nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv [6] 2. cikkének (2) bekezdésében meghatározza a nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetést: „Az (1) bekezdésben említett egyenlő bánásmód elvére vonatkozóan közvetett megkülönböztetés áll fenn, amikor valamely látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozókat lényegesen nagyobb arányban érinti kedvezőtlenül, kivéve ha a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat helyes és szükséges, és a nemi hovatartozástól független, objektív okok igazolják".

5. Bár a következő irányelvek jelen esetben nem alkalmazandók, fontos megjegyezni, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalma egységes meghatározásra kerül a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelvben [7], a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvben [8] és a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel [9] módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvben [10]. A 76/207 irányelv 2. cikke a következőképp rendelkezik: „»közvetett megkülönböztetés«: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek".

6. A bizonyítási teher az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügyekben történő megosztását illetően a 97/80 irányelv 4. cikke szerint „az alperes [...] köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben [a felperes] [...] olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen

5 – A 96/80 sz. Jenkins-ügyben 1981. március 31-án hozott ítélet (EBHT 1981., 911. o.).

6 – HL 1998. L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.

7 – HL L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.

8 – HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

9 – HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.

10 – HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.

vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni" [11].

7. A 97/80 irányelv közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát meghatározó 2. cikkének (2) bekezdése és a bizonyítási teher megosztásáról szóló 4. cikke közti kapcsolat alapvető fontosságú a kérdést előterjesztő bíróság kérdéseinek megválaszolásához, és annak meghatározásához, hogy valamely olyan díjazási rendszer, melyben a szolgálati idő a díjat meghatározó tényező, vezethet-e közvetett hátrányos megkülönböztetéshez.

## II – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8. B. F. Cadman a Health and Safety Executive alkalmazásában áll (egészségügyi és biztonsági hivatal; a továbbiakban: HSE), mely Nagy-Britanniában működő, a munkaegészségügyi és a munkavédelmi kockázatok szabályozásáért felelős, jogszabály alapján létrehozott nemzeti hivatal.

9. B. F. Cadman 1990 júniusában Inspector of Factories-ként [munkaügyi ellenőrként] kezdett dolgozni a HSE-nél. 1993 júniusában a képzését követően előléptették. 1996-ban Field Services Unit [helyszíni ellenőrzést végző csoport] vezetésével bízták meg, valamint ismét előléptették, ezúttal a H. M. Principal Inspector of Health and Safety in Pay Band 2 [2. besorolási fokozatba tartozó egészségügyi és biztonsági főellenőr] pozícióba. 2001 februárjában a Field Management Unitba [helyszíni ellenőrzéseket irányító csoportba], vezetői pozícióba helyezték át.

10. Mióta B. F. Cadman a HSE-nél tevékenykedik, a díjazás rendszerét több alkalommal módosították. 1992-t megelőzően a rendszer indexált emeléseken alapult, azaz minden munkatárs éves béremelésben részesült addig, amíg el nem érte a besorolási fokozatának legmagasabb fizetési fokozatát. 1992-ben a HSE a teljesítményhez kötődő díjazási elemet vezetett be, amely lehetővé tette az éves növekményösszeg kiigazítását oly módon, hogy az az alkalmazottak egyéni teljesítményét tükrözze. Ebben a rendszerben a legjobb teljesítményt nyújtó alkalmazottak gyorsabban tudták elérni a legmagasabb fizetési fokozatot. 1995-ben egy, a díjazásra vonatkozó hosszú távú megállapodás hatálybalépésének eredményeképpen az éves béremelés az alkalmazottak teljesítményétől függő pontozási rendszerhez kötődött, melynek következtében lassult az ugyanazon besorolási fokozaton belül a hosszabb szolgálati idővel, illetve a kevésbé hosszú szolgálati idővel rendelkező alkalmazottak díjazása között fennálló különbségek csökkenési üteme. Végül 2000-ben a fizetési fokozaton belüli gyorsabb előmenetel érdekében a legalacsonyabb fizetési fokozatba tartozó alkalmazottak jelentősebb éves béremelésben részesültek.

11 – Hasonló eljárásról intézkedik a 2000/78 irányelv harmincegyedik, valamint a 2000/43 irányelv huszonegyedik preambulumbekezdése melyek szerint „A bizonyítási teher szabályait módosítani kell, amikor valószínűsíthető megkülönböztetés áll fenn. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása megkívánja, hogy a bizonyítási teher az alperesre szálljon, ha az ilyen megkülönböztetés bizonyított."

11. A 2000-2001-es adóévben B. F. Cadman éves bére 35 129 GBP volt, míg négy, ugyanabba a besorolási fokozatba tartozó férfi munkatársának bére 39 125 GBP, 43 345 GBP, 43 119 GBP és 44 183 GBP. A B. F. Cadman és az összehasonlítás alapjául szolgáló négy férfi éves fizetése közötti különbség 4 000–9 000 GBP volt, figyelembe véve, hogy a kérdéses négy férfi mindegyike hosszabb szolgálati idővel rendelkezett a HSE-ben.

12. 2001 júniusában B. F. Cadman keresettel fordult a Manchester Employment Tribunalhoz (munkaügyi bíróság), azt állítva, hogy a HSE díjazási rendszere aránytalanul kedvezőtlen a női munkavállalók számára, és ő az összehasonlítás alapjául szolgáló négy férfi munkatársa díjazásának megfelelő díjazásra lenne jogosult. B. F. Cadman keresetét az 1970. évi egyenlő díjazásról szóló, az EK 141. cikket átültető törvényre (Equal Pay Act, 1970.) alapozta.

13. Az egyenlő díjazásról szóló törvény 1. cikke a következőképp rendelkezik:

„(1) Ha valamely szerződés, mely alapján női munkavállalót Nagy-Britanniában található létesítménynél alkalmaznak, nem tartalmaz (közvetlenül vagy kollektív szerződésre vagy más megállapodásra történő hivatkozás útján) az egyenlő bánásmódot előíró záradékot, úgy kell tekinteni, hogy a szerződésnek e záradék is a részét képezi.

(2) Az egyenlő bánásmódot előíró záradék az azon szerződési feltételekre vonatkozó rendelkezés (akár a díjazásra, akár másra vonatkozóan), amelyek alapján a női munkavállalót alkalmazzák (a továbbiakban: a női munkavállaló szerződése), és hatása a következő:

[...]

b) abban az esetben, ha a női munkavállalót olyan munkára alkalmazzák, amely az ugyanazon állást betöltő férfi munkavállaló munkájával egyenértékűnek minősül, akkor:

(i) ha (az egyenlő bánásmódot előíró záradék kivételével) a női munkavállaló szerződésének valamely, a munka értékelésén alapuló rendelkezése a női munkavállalóra nézve kedvezőtlenebb, vagy kedvezőtlenebbé válik, mint e férfi munkavállaló szerződésének hasonló rendelkezése, a női munkavállaló szerződésében foglalt rendelkezést módosítottnak kell tekinteni oly módon, hogy a kikötés kedvezőtlenebb jellege megszűnik, és

(ii) ha a női munkavállaló szerződése bármely időpontban nem tartalmaz (az egyenlő bánásmódot előíró zára-

dék kivételével) valamely, e férfi munkavállaló szerződésében szereplő, előnyt biztosító, a munka értékelésén alapuló rendelkezést, úgy kell tekinteni, hogy a női munkavállaló szerződése tartalmaz ilyen rendelkezést.

[...]

(3) Az egyenlő bánásmódot előíró záradék hatálya nem terjed ki a női munkavállaló szerződése és a férfi munkavállaló szerződése közötti különbségre, ha a munkáltató bizonyítja, hogy ez a különbség ténylegesen olyan tárgyi kritériumon alapul, amely nem a nemek közötti különbség, és hogy e kritérium:

a) a fenti, a (2) bekezdés a) vagy b) pontjának hatálya alá tartozó, egyenlő bánásmódot előíró záradék esetében a női munkavállalók és a férfi munkavállalók helyzete közötti valós különbségből származik;

[...]"

14. Ezenkívül a hátrányos nemi megkülönböztetésről szóló 1975. évi törvény (Sex Discrimination Act, 1975.) 1. cikke (1) bekezdése b) pontjának ii) pontja tiltja a nemi alapon történő, indokolatlan közvetett hátrányos megkülönböztetést.

15. Az Employment Tribunal 2002. május 7-e és 2002. július 8-a között vizsgálta B. F. Cadman ügyét, és megállapította, hogy az egyenlő díjazásról szóló törvény 1. cikke értelmében B. F. Cadman jogosult egy olyan nyilatkozatra, amely szerint a munkaszerződésének a díjazásra vonatkozó rendelkezéseit módosítani kell annak érdekében, hogy azok ne legyenek kevésbé kedvezőek, mint az összehasonlítás alapját képező négy személy munkaszerződésében foglalt hasonló rendelkezések.

16. A HSE fellebbezést nyújtott be az Employment Appeal Tribunalhoz, mely 2003. október 22-i határozatával két jogalap vonatkozásában helyt adott a fellebbezésnek. Először is megállapította, hogy tekintettel a fent hivatkozott Danfoss-ítéletre, a díjazásnak a szolgálati idő kritériuma alkalmazásából származó egyenlőtlenségét nem kell külön igazolni. Másodszor, még annak feltételezése esetén is, hogy ilyen igazolás szükséges, az Employment Tribunal jogban való tévedést követett el annak értékelése során.

17. B. F. Cadman megtámadta a határozatot a kérdést előterjesztő bíróságnál. Az említett bíróság engedélyezte, hogy az Equal Opportunities Commission (esélyegyenlőségi bizottság; a továbbiakban: EOC) beavatkozóként szóbeli és írásbeli észrevételeket tegyen. Az EOC által szolgáltatott bizonyítékok szerint – melyeket a peres felek valamennyien elismertek – az Egyesült Királyságban és az Európai Unió egész területén a női munkavállalók átlagosan rövidebb szolgálati idővel rendelkeznek, mint a férfi munkavállalók, és a szolgálati idő kritériumának a díjazás meghatározása során való alkalmazása jelentős tényező a női munkavállalók és a férfi munkavállalók díjazása közötti különbség fennmaradása tekintetében.

18. A HSE továbbra is védte bérpolitikáját, ismételten megerősítve, hogy a díjazás különbsége B. F. Cadman rövidebb szolgálati idején alapszik, mely meghatározó és objektív elemként tesz különbséget a felperes és az összehasonlítás alapjául szolgáló négy férfi munkatárs díjazása között, megfelelően a Danfoss-esetben elfogadott ítélkezési gyakorlatnak.

19. B. F. Cadman és az EOC ugyanakkor azt állította, hogy a Bíróság későbbi ítéletei kétségessé tették a Danfoss-ügyben követett ítélkezési gyakorlatot. B. F. Cadman és az EOC úgy véli, hogy a munkáltató köteles a B. F. Cadman és munkatársai díjazása közti különbség objektív igazolására.

20. Tekintetbe véve a Danfoss-ítélet és az újabb ügyek, többek között a Nimz-ügyben 1991. február 7-én [12], a Hill és Stapleton-ügyben 1998. június 17-én [13] valamint a Gerster-ügyben [14] 1997. október 2-án hozott ítéletek közti nyilvánvaló különbséget, a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, hogy a kérdésben rejlő „bizonytalanság" [15] miatt előzetes döntéshozatal céljából az alábbi három kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ha a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a díjazást meghatározó tényezőként alkalmazza, és ennek eltérő hatása van az érintett férfi és női munkavállalókra, az EK 141. cikk megköveteli-e, hogy a munkáltató e kritérium alkalmazását külön igazolja? Ha a válasz a körülményektől függ, melyek ezek a körülmények?

2) A fenti kérdésre más lenne-e a válasz akkor, ha a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a munkavállalóknál egyedi elbírálás alapján alkalmazná oly módon, hogy ténylegesen értékelnék, hogy a hosszabb szolgálati idő mennyiben igazolja a magasabb fizetést?

3) Kell-e különbséget tenni a szolgálati idő kritériumának alkalmazásakor a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók között?"

21. B. F. Cadman, az EOC, az Egyesült Királyság kormánya, Írország és az Európai Közösségek Bizottsága a Bíróság előtt írásbeli észrevételeket terjesztettek elő. A 2006. március 8-án tartott tárgyaláson az előbbiek, valamint a francia kormány képviseltette magát.

12 – A C-184/89. sz. ügy (EBHT 1991., I-297. o.).
13 – A C-243/95. sz. ügy (EBHT 1998., I-3739. o.).
14 – A C-1/95. sz. ügy (EBHT 1997., I-5253. o.).
15 – Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés 23. pontja.

## III – Elemzés

22. A kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre adandó válaszok érdekében célszerű leírni, hogy milyen módon történik a bizonyítási teher megosztása a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben. Ezek után – annak eldöntése érdekében, hogy a fenti cikk értelmezhető-e oly módon, hogy az megengedi olyan díjazási rendszer alkalmazását, mint amit a HSE alkalmaz – megvizsgálom, hogy a szolgálati idő kritériuma alkalmazást nyerhet-e a díjazási rendszerekben az EK 141. cikk megsértése nélkül. Végül az Egyesült Királyság és Írország által feltett kérdés kapcsán megvizsgálom azon ítélet hatálya időbeli korlátozásának kérdését, melynek meghozatalára jelen esetben a Bíróságot megkeresték.

### A – *A bizonyítási teher megosztása a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben*

#### 1. Az elemzés háttere

23. A közvetlen hátrányos megkülönböztetéstől eltérően a közvetett hátrányos megkülönböztetés olyan rendelkezésekből fakad, melyeket látszólag ugyanolyan módon kell alkalmazni férfiakra és nőkre. Amennyiben valamely – bár semleges módon megfogalmazott – rendelkezés hátrányosan érinti a nőket, akkor az közvetetten hátrányos megkülönböztetésnek tekinthető [16]. Valamely látszólag semleges rendelkezéssel, mely hátrányos a fiatalabb vagy idősebb munkavállalókra, szintén megvalósulhat az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés [17]. Jelen esetben – jóllehet erre vonatkozó kérdést a kérdést előterjesztő bíróság nem nyújtott be – lehetséges, hogy a szolgálati idő kritériumának alkalmazása a díjazási rendszerben bizonyos körülmények esetén az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéshez vezet [18]. A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalma a lényegi egyenlőség követelményét is magában foglalja [19].

24. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés soha nem indokolható. Ugyanakkor, az ítélkezési gyakorlat szerint a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése a közvetett hátrányos megkülönböztetés igazolását lehetővé teszi.

16 – Lásd e tekintetben a 170/84. sz. Bilka-ügyben 1986. május 13-i hozott ítélet (EBHT 1986., 1607. o.) 31. pontját, az 1997. október 2-i Gerster-ítéletet (hivatkozás a 30. pontban), a C-100/95. sz. Kording-ügyben 1997. október 2-án hozott ítélet (EBHT 1997., I-5289. o.) 6. pontját, valamint a Hill és Stapleton (hivatkozás a 24. pontban) ítéletet.

17 – A C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-9981. o.) 75. pontjában megfogalmazást nyert, hogy az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jog egyik alapelve.

18 – Olyan díjazási rendszer vehető figyelembe, mely azzal, hogy a szolgálati idő kritériumának aránytalan jelentőséget tulajdonít, az idősebb munkavállalókkal szemben hátrányos helyzetbe hozza a fiatal munkavállalókat. Ellenkezőleg, valamely más díjazási rendszer, mely egyáltalán nem veszi számításba a munkavállaló megszerzett tapasztalatát, minősülhet olyan rendszernek, mely hátrányos helyzetbe hozza az idősebb munkavállalókat. A munkához jutás kapcsán a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének b) pontja megengedi „a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését". Általánosan, az életkorra alapuló valamennyi hátrányos megkülönböztetés tilalmát számos feltétel és korlátozás szűkíti (Léger főtanácsnok C-227/04. P. sz. Lindorfer/Conseil ügyben (függőben a Bíróság előtt) 2005. október 27-én előterjesztett indítványának 87. pontja.

19 – Prechal, S. „Equality of treatment, non-discrimination and social policy: achievements in three themes" CMLRev., 41. kötet., 2004., 2. sz., 533. o.

25. A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyeket illetően a bizonyítási tehernek a munkáltató és a munkavállaló közötti megosztásáról a 97/80 irányelv 4. cikke rendelkezik. Annak, aki úgy véli, hogy közvetett hátrányos megkülönböztetés áldozata, igazolnia kell, hogy a kérdéses intézkedés hatása ténylegesen eltérő a nők tekintetében. Az eljárás e kezdeti szakaszában a bizonyítás a munkavállalót terheli. A munkáltató vagy a jogalkotó csak akkor kötelezett valamely gyakorlat vagy koncepció semlegességének bizonyítására, ha az előbbi bizonyítékot benyújtották. Miután a bizonyíték benyújtásra került, a munkáltató vagy a jogalkotó az intézkedés eredetétől függően kötelezett annak bizonyítására, hogy a kérdéses intézkedésre jogszerű céllal, a cél megvalósításához feltétlenül szükséges és arányos eszközzel került sor [20].

26. B. F. Cadman azon állítása, hogy őt közvetett hátrányos megkülönböztetés érte, ezen elemzés fényében értékelendő. A kérdést előterjesztő bíróság azonban azt szeretné megtudni, hogy a Bíróság a korábban hivatkozott Danfoss-ítéletben a szolgálati idő, mint a díjazási rendszer kritériuma kapcsán ténylegesen nem tér-e el ettől az elemzéstől. Ezen ítélet hatálya tehát a későbbi ítéletekre tekintettel pontosítandó.

20 – Ugyanezen kritériumot alkalmazzák az angol bíróságok a Bíróság ítélkezési gyakorlatára való hivatkozásssal, vagy anélkül: lásd az Employment Tribunal döntését a Crossley v. Arbitration Conciliation and Advisory Service ügyben (13047/44/98. sz. ügy, csatolva B. F. Cadman észrevételeihez).

2. A Bíróságnak a munkáltató részéről fennálló, a szolgálati idő kritériumának a díjazási rendszerben történő alkalmazására vonatkozó igazolási kötelezettséget érintő ítélkezési gyakorlata

27. A Danfoss-ítéletben a Bíróság a dán választottbíróság által olyan díjazási rendszerrel kapcsolatban feltett kérdésekre vonatkozóan hozott döntést, melyben azonos alapfizetést folyósítottak azonos fizetési kategóriában lévő munkavállalóknak, de ezenkívül folyósították az egyéni rugalmasság, szakmai képzettség és szolgálati idő alapján járó növekményeket is. Egy női munkavállaló keresetet nyújtott be arra hivatkozással, hogy a díjazási rendszer közvetett hátrányos megkülönböztetéssel jár a női munkavállalók tekintetében. A Bíróság, miután a díjazási rendszer átláthatóságának hiányára tekintettel meghatározta a bizonyítási teher megoszlását a munkáltató és a munkavállaló között, értékelte a fent idézett három kritérium jogszerűségét, figyelembe véve ezek különböző, a női munkavállalókra gyakorolt esetleges hatásait. A Bíróság megállapította, hogy a rugalmasság abban az esetben jogszerű kritérium, ha az a munkavállaló által elvégzett munka minőségét foglalja magában. Ha azonban a rugalmasság kritériumának alkalmazásával a munkavállalónak a rugalmas munkaidő-beosztáshoz és a munkavégzés helyének változó meghatározásához való alkalmazkodását kell díjazni, akkor az nem tekinthető a női munkavállalókra nézve semleges kritériumnak, „mivel a női munkavállalók a gyakran rájuk háruló háztartási és családi feladatok miatt kevésbé tudják rugal-

masan beosztani munkaidejüket, mint a férfi munkavállalók" [21]. A szakmai képzettséget illetően a Bíróság úgy ítélte, hogy „a munkáltató igazolhatja a különleges szakmai képzettség díjazását annak bizonyításával, hogy a kérdéses képzettség képessé teszi a munkavállalót a rá bízott konkrét feladatok ellátására" [22].

28. Végül, – és a jelen esetben az ítéletnek ez a része bír jelentőséggel –, a Bíróság kimondta, hogy a szolgálati idő kritériumának alkalmazása „kedvezőtlenebb hatást gyakorolhat a női munkavállalókra, mint a férfi munkavállalókra, amennyiben a nők később léptek a munkaerőpiacra, mint a férfiak, illetve gyakrabban szakítják meg karrierjüket" [23]. A Bíróság, miután így rendelkezett, úgy ítélte meg, hogy „mivel a szolgálati idő egyet jelent a tapasztalattal, amely a munkavállaló számára általában lehetővé teszi feladatainak jobb teljesítését, a munkáltató a szolgálati időt jutalmazhatja anélkül, hogy annak jelentőségét a munkavállalóra bízott konkrét feladatok vonatkozásában igazolnia kellene" [24].

29. Az Egyesült Királyság kormánya azon állítás mellett érvelt, mely szerint a szolgálati idő kritériumát elvben igazoltnak kell tekinteni, még abban az esetben is, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy az aránytalan hatással jár a női munkavállalókra nézve. A munkáltatónak csak abban az esetben kellene külön igazolást nyújtania, ha a munkavállaló előzetesen bizonyítja, hogy a szolgálati idő kritériumának tulajdonított jelentőség teljességgel aránytalan.

30. Írország és a francia kormány radikálisabb álláspontot képvisel, mely szerint a Danfoss-ítéletből az következik, hogy a szolgálati idő kritériuma a díjazás megállapításakor mindig jogszerűnek tekintendő.

31. B. F. Cadman és az EOC ezzel ellentétben arra az álláspontra jutott, hogy a Danfoss-ítéletet úgy kell értelmezni, hogy „olyan munka esetén, melyben a tapasztalat a munkavállaló számára lehetővé teszi feladatainak jobb ellátását, a szolgálati idő kritériumát megfelelő módon lehet alkalmazni az alkalmazottak azon képessége közötti különbség mérésére, hogy hogyan képesek ellátni a feladataikat" [25]. Véleményük szerint a munkáltató mindig köteles külön igazolásra. Nem teljesen világos, hogy ennek miből kell állnia. Úgy tűnik, odáig terjedhet, hogy minden egyes esetben követelhető lehet a szolgálati időre alapozott bérpolitika alkalmazásának igazolása.

21 – A Danfoss-ítélet, hivatkozás a 21. pontban.
22 – Uo. 23. pont.
23 – Uo. 24. pont.
24 – Uo.
25 – Az EOC észrevételének 103. pontja.

32. A Bizottság a Danfoss-ítéletet „rendkívül különleges ténybeli körülményekre alapozott egyedi ítéletnek" [26] tartja, mely nem vonja kétségbe a munkáltatót terhelő igazolási kötelezettséget abban az esetben, amikor a díjazási rendszer eltérően érinti a férfiakat és a nőket.

33. Az alább kifejtendő érvekre tekintettel úgy tűnik – jóllehet osztom a B. F. Cadman, az EOC és a Bizottság által javasolt értelmezést, mely szerint a díjazási rendszer jogszerűségével kapcsolatos bizonyításnak a munkáltatót kell terhelnie – fontos, hogy az igazolás természete úgy kerüljön meghatározásra, hogy az ne járjon számára a szükségesnél nagyobb teherrel.

34. Igaz, hogy a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében pusztán az, hogy valamely körülmény eltérő hatással bír adott nemű személyekre, nem elegendő a közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapításához, amennyiben e hatást jogos cél objektív módon igazolja, és megvalósításának eszközei alkalmasak és szükségesek. Az ilyen igazoláshoz kapcsolódó bizonyítási teher kérdését azonban az irányelv 4. cikke szabályozza. Ennek fényében nehéz elfogadni a nemzeti kormányok érvelését. Végső soron a francia kormány és Írország kitart azon álláspontja mellett, hogy a szolgálati idő mindig alkalmas, szükséges, objektíven igazolt jogszerű cél marad. Mint azt alább kifejtem, nem látok alapot a szolgálati idő kritériumának általános és feltétlen elfogadására. A maga részéről az Egyesült Királyság kormánya elfogadja, hogy bizonyos körülmények esetén, a szolgálati idő kritériuma nem fogadható el, de úgy véli, hogy ilyen esetben a bizonyítás a munkavállalót terheli. Álláspontom szerint azonban nincsen ok arra, hogy a munkavállalónak kelljen bizonyítékot szolgáltatni a szolgálati idő kritériumának tulajdonított aránytalan fontossággal kapcsolatos állításáról, illetve hogy miért ne a munkáltatónak kellene bizonyítani, hogy a rendszer valójában arányos. A 4. cikk ezzel az értelmezéssel ellentétben áll. Ellenkezőleg, e rendelkezés megfogalmazása és általános szerkezete, valamint az irányelv általános célja jelzi, hogy az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének, valamint 4. cikkének alkalmazásában a munkáltatóra hárul e kritérium objektív igazolása, és egyben annak bizonyítása, hogy alkalmazása alkalmas és szükséges valamely jogszerű cél elérésére. Az igazolás természete, azaz, a munkáltatót terhelő bizonyítási kötelezettség terjedelme más kérdés. Ez utóbbit illetően helytállóak lehetnek a szolgálati idő kritériumát igazoló klaszszikus érvek, és a B. F. Cadman és az EOC véleménye szerint a munkáltatót terhelő kötelezettséget érintő egyes korlátozások indokoltak lehetnek.

35. Először is észre kell venni, hogy a Danfoss-ügyben a döntés a 97/80 irányelv elfogadását megelőzően született. Az irányelv elfogadása előtt a bíróságok kimondhatták – ahogyan azt a Bíróság a Danfoss-ítéletben is kimondhatta –, hogy a szolgálati idő kritériumának alkalmazását a munkáltatónak nem

26 – A Bizottság észrevételének 30. pontja.

kell igazolnia. Az irányelv elfogadását követően valamely olyan kritérium, mely kedvezőtlen hatású a női munkavállalókra nézve, már a (fenti 6. pontban idézett) 4. cikk hatálya alá tartozik.

36. Kétségtelen, hogy a 97/80 irányelv a jelen esetben jelentőséggel bír, mivel annak 3. cikke szerint az irányelvet az EK 141. cikk hatálya alá tartozó helyzetekre kell alkalmazni.

37. Ezen túlmenően, amennyiben a francia kormány és Írország által javasolt értelmezés kerülne elfogadásra, ez ellentétben állna a 97/80 irányelv 1. cikke szerinti céljával, amely „a tagállamok által tett intézkedések hatékonyabbá tételének biztosítása az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásával". Ezzel az EK 141. cikkben foglalt egyenlő díjazás elve is sérülne.

38. Következésképpen, a 97/80 irányelv 4. cikkének megfelelően a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy amennyiben valamely adott díjazási rendszerben a szolgálati idő alkalmazása a női munkavállalók tekintetében eltérő hatással jár, a kritérium alkalmazása igazolható, mivel az a vállalkozás teljes díjazási rendszere és tevékenysége szempontjából releváns.

39. Másodszor, annak megítélését illetően, hogy valamely adott munkáltató továbbra is hivatkozhat-e a Danfoss-ítéletre a szolgálati időn alapuló és a női munkavállalók tekintetében eltérő hatással járó díjazási rendszerhez fűződő igazolás elkerülése érdekében, a későbbi ítélkezési gyakorlat releváns.

40. A Nimz-ítéletben [27] a Bíróságnak abban a kérdésben kellett határoznia, hogy az EK 141. cikk vajon értelmezhető-e úgy, hogy az engedélyezi a németországi szövetségi közalkalmazottak kollektív szerződésének a részmunkaidőben dolgozókra vonatkozó rendelkezéseit. E kollektív szerződés szerint az alkalmazottak egy hat éves időszak eltelte után szereztek jogosultságot az előmenetelre. A rendes munkaidő legalább háromnegyedében alkalmazott munkavállalók munkaviszonyának időtartamát teljes egészében kellett figyelembe venni. A rendes munkaidő fele és háromnegyede közötti időtartamban dolgozó munkavállalók esetében azonban a munkaviszonynak csak a felét vették figyelembe. A német kormány a vitatott rendelkezések jogszerűségére vonatkozó érvelését arra a tényre alapozta, hogy a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók nagyobb tapasztalattal rendelkeznek, és a tevékenységük ellátásához szükséges képességeket és ismereteket gyorsabban sajátítják el, mint a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók. Ennek ellenére a Bíróság az ítélet 15. pontjában azt állapította meg, hogy az EK 141. cikk a rendelkezés alkalmazását kizárja, „kivéve, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a kollektív szerződés ilyen jellegű rendelkezé-

27 – Hivatkozás fent.

sét olyan kritériumok igazolják, amelyek objektív jellege különösen az elvégzett feladatok természete és az ezen feladatok elvégzése során egy bizonyos számú ledolgozott munkaórát követően megszerzett tapasztalat közötti kapcsolattól függ".

41. A Gerster-ítéletben [28] a Bíróság ismét a német közszolgálatban töltött szolgálati idő kiszámításának módszerét vizsgálta, amely a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében eltérő volt. Ebben az ügyben a Bíróság nem zárta ki annak lehetőségét, hogy a nemzeti bíróság megállapítsa, hogy a szolgálati idő sajátos viszonyt jelent egy adott szintű ismeret, illetve tapasztalat megszerzése, és azon tény között, hogy a munkavállaló részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben dolgozott, ugyanúgy megkövetelte azonban az arányosság elvének alkalmazását [29]. A Kording-ítéletben [30] a Bíróság megállapította, hogy a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak meghatározása, hogy az a követelmény, mely szerint az alkalmassági vizsga alóli mentességhez a részmunkaidőben foglalkoztatott jelentkezőknek hosszabb munkaviszonnyal kell rendelkezniük, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak, a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetéstől független, objektív körülményekkel igazolható-e.

42. La Pergola főtanácsnok az utóbbi két ügyben előterjesztett egyesített indítványában jóval szigorúbb megközelítést javasolt. Álláspontja szerint a Gerster-ügyben alkalmazott előmeneteli rendszer nem volt koherens, mivel egyrészről a rendes munkaidő több mint kétharmadában dolgozó, részmunkaidőben foglalkoztatott személyek a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal azonos megítélés alá estek, másrészről azonban azokat, akik ehhez képest csak elhanyagolhatóan dolgoztak kevesebbet, továbbra is részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak minősítette [31]. Általánosabb értelemben a főtanácsnok úgy találta, hogy az előmeneteli rendszer azon a puszta feltételezésen alapult, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak hosszabb szolgálati viszonnyal kellett rendelkezniük, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak. Véleménye szerint nem álltak rendelkezésre ezt az állítást alátámasztó bizonyítékok [32].

43. A következő, a Hill és Stapleton-ügyben [33], amelyben az egyenlő bánásmód elvével kellett foglalkoznia, ez alkalommal az ír köztisztviselők díjazási rendszere kapcsán, a Bíróság megerősítette, hogy a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a megosztott munkakörről a teljes munkaidőre váltó munkavállalók fokozatos előmenetelének vizsgálata során – a ténylegesen munkában töltött időként meghatározott – szolgálat kritériumára való hivatkozás a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetéstől független, objektív körülményekkel igazolható.

28 – Hivatkozás fent.

29 – Más szavakkal a választott eszközöknek jogszerű szociálpolitikai célnak kell megfelelniük, valamint alkalmasaknak és szükségesnek kell lenniük az elérni kívánt cél megvalósítására (Gerster-ítélet, 40. pont).

30 – Hivatkozás a 26. pontban.

31 – Az indítvány 47. pontja.

32 – Ugyanott 40. pont.

33 – Hivatkozás a 43. pontban.

44. A felek által hivatkozott utolsó lényeges ítéletben, a Nikoloudi-ítéletben [34] a Bíróság más egyéb kérdések mellett a szolgálati idő kritériumát is érintette. Egy kollektív szerződés szerint csak a már két év megszakítás nélküli szolgálati idővel rendelkező, teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottak voltak kinevezésre jogosultak. Az ügyben felmerült egyik kérdés az volt, hogy a részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak szolgálati idejét arányosan kell-e számítani, vagy a részmunkaidőben töltött egész időtartamot kell figyelembe venni. A Bíróság emlékeztetett arra, hogy „[a szolgálati idő] kritériumának objektivitása minden egyes esetben az eset összes körülményétől függ" [35]. A munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a szolgálat időtartama lehetővé teszi a munkavállaló szakmai tapasztalatának megítélését. Anélkül, hogy pontosította volna, hogy ezek a tényezők milyen hatást gyakorolhatnak az alkalmazott kritérium érvényességére, a Bíróság megjegyezte, hogy a szolgálati idő kritériumának alkalmazása a lojalitás díjazását is lehetővé teszi [36].

45. Szembetűnő, hogy a Bíróság ezen ügyek eldöntésekor egyik esetben sem hivatkozott a Danfoss-ítéletre. A főtanácsnokok kifejtették az ítélkezési gyakorlat fejlődését. La Pergola főtanácsnok a Hill és Stapleton-ügyre vonatkozó indítványában azzal érvel, hogy a Danfoss-ítélet csak saját összefüggéseiben és a Bíróság elé terjesztett tényállás fényében értelmezhető. Hasonlóképpen Stix-Hackl főtanácsnok is úgy vélte, hogy a Nimz, a Gerster és a Kording-ügyekben a Bíróság eltért a Danfoss-ítélettől [37].

46. A Danfoss-ítéletet követő döntések ugyan kifejezetten nem cáfolták az ott kimondottakat, az azonban kétségtelen, hogy a későbbi ítélkezési gyakorlat azt árnyaltabbá tette. Nem lehet semmiféle következtetést levonni abból a puszta tényből, hogy a Bíróság a későbbi ítéletekben kifejezetten nem utasította el a Danfoss-ítélet elveit, mivel arra, hogy a Bíróság kifejezetten ellentmondjon saját ítélkezési gyakorlatának, csak rendkívül ritkán kerül sor, és ez különösen igaz akkor, ha a későbbi ügyek egyikében sincs rá kifejezett szükség, hogy korábbi döntését felülvizsgálja [38].

47. Következésképpen egyértelmű, hogy az EK 141. cikkre épülő 97/80 irányelv oly módon harmonizálta és kodifikálta a bizonyítási teher megosztásával kapcsolatban követendő megközelítést [39], hogy a Bíróság által a Danfoss-ítéletben képviselt megoldás, bár a különleges körülményekre tekintettel érthető, a jelen ügyben nem fogadható el. Véleményem szerint a kérdést előterjesztő bíróság által feltett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy amennyiben a szolgálati időt, mint a díjazást meghatározó kritériumot adott munkáltató úgy alkalmazza, hogy az az adott férfi és női munkavállalók között eltérő bánásmódot eredményez, az EK 141. cikk a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével és 4. cikkével összefüggésben értelmezve megköveteli, hogy a munkál-

34 – C-196/02. sz. Nikoloudi-ügyben 2005. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-1789. o.).

35 – Az ítélet 55. pontja.

36 – Lásd a 63. pontban.

37 – A Nikoloudi-ügyre vonatkozó indítvány, hivatkozás az 50. pontban.

38 – Ezzel a kérdéssel kapcsolatban lásd a B C-94/04. sz. Cipolla-ügyre és a C-202/04. sz., Macrino and Capodarte ügyre (mindkét ügy függőben van a Bíróság előtt) vonatkozó, 2006. február 1-jei indítványom 28. és 29. pontját.

39 – Lásd például a C-127/92. sz. Enderby-ügyben 1993. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1993., I-5535. o.] 13–19. pontját és a C-400/93. sz., Royal Copenhagen ügyben 1995. május 31-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-1275. o.] 24. pontját.

tató igazolja e kritérium alkalmazását. Az igazolás jellegére vonatkozó követelmények az alábbiakban kerülnek tárgyalásra.

B – *A szolgálati idő kritériumának a díjazási rendszerben való alkalmazásához szükséges igazolás jellege*

48. Annak az igazolásnak a jellegét, amellyel a munkáltatónak azért kell szolgálnia, hogy megdöntse a közvetett hátrányos megkülönböztetés vélelmét, amely abból ered, hogy a díjazási rendszer hátrányos a női munkavállalókra nézve, a 97/80 irányelv, valamint a közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlat fényében kell értékelni. Ez a téma alapvető fontosságú, mivel a munkáltatótól megkövetelt bizonyítás mértékére vonatkozó követelmények az egyenlő díjazás szempontjából támadott díjazási rendszer alapos jogi vizsgálatát teszik lehetővé. Meg kell határozni, hogy valamely díjazási rendszerben a szolgálati idő, mint kritérium alkalmazása során elegendő-e általános igazolás, vagy, éppen ellenkezőleg, az igazolásnak minden egyes érintett munkavállaló saját helyzetére kell összpontosítania. A gyakorlatban a munkáltatók és a jogalkotók a nőkre hátrányos intézkedéseket illetően egy sor lehetséges igazolással szolgáltak.[40] Gyakorta a nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, hogy valamely jogszerű cél elérése érdekében elfogadott intézkedés a munkáltató által előterjesztett igazolásra figyelemmel arányos-e.

49. A francia kormány és Írország érvelésével ellentétben kétségtelen, hogy a Danfoss-ítéletet nem lehet úgy értelmezni, mint amely minden szolgálati időn alapuló díjazási rendszer tekintetében átfogó igazolásul szolgál. B. F. Cadman és az EOC érvelésével ellentétben azonban a munkavállaló részéről a közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó panasz alapján a munkáltatónak nem kell igazolnia, hogy adott munkavállaló a többiekkel összehasonlítva miért részesül bizonyos díjazásban. Ennek az érvnek az elfogadása annak a kockázatával járhatna, hogy a munkáltatókra elfogadhatatlan teher nehezedne, továbbá az érvelés nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy a 2. cikk (2) bekezdése értelmében az igazolás magára a kritériumra is épülhet, és annak nem feltétlenül kell a munkavállalók közötti különböző bánásmód egyes esetein alapulnia. Más szóval a munkáltató által viselt bizonyítási kötelezettségnek a munkáltató eleget tesz azzal, ha igazolja a díjazási rendszere esetében alkalmazott kritériumot, és nem mindig szükséges igazolnia az egyes munkavállalók közötti, ezen kritériumból eredő bánásmódbeli különbségeket.

50. A tárgyaláson az Egyesült Királyság kormányának képviselője előadta, hogy számos olyan ok van, amelyre alapozva a munkáltató úgy dönthet, hogy szolgálati időn alapuló díjazási rendszert alkalmaz. A tapasztalattal rendelkező munkavállaló rendszerint hatékonyabban végzi a munkát, mivel jobban

40 – Lásd Hervey T. K.: „EC law on justifications for sex discrimination in working life" c. írását a *Collective bargaining, discrimination, social security and European integration* c. műben, Bulletin of comparative labour relations, 48. szám, 2003., 103. o. A különböző igazolások között a szerző megkülönbözteti a munkával összefüggő igazolásokat, mint amilyenek például a fizikai képességek, a képesítés és a képzés, a vállalkozással összefüggő igazolásokat, mint amilyenek például a gazdasági vagy pénzügyi hatékonyság, valamint a közérdekre alapuló igazolásokat, mint amilyen például a foglalkoztatás ösztönzése vagy a kisvállalkozások ösztönzésére vonatkozó szándék.

ismeri a vállalat tevékenységét és ügyfeleit. A munkaerő állandósága a munkáltató számára a képzési költségek csökkentését és a költséges felvételi eljárás elkerülését is lehetővé teszi. Ennek megfelelően a munkáltatónak nyilvánvaló üzleti érdeke fűződik a szolgálati idő jutalmazásához.

51. Szóbeli észrevételeiben a francia kormány azt is kifejtette, hogy a közszférához tartozó munkáltató miért jutalmazhatja jogszerű indokkal a hosszú szolgálati idővel rendelkező munkavállalókat. A francia közszolgálatban a szolgálati idő nem a betöltött funkcióhoz, hanem a köztisztviselőnek a közigazgatáshoz való viszonyához kapcsolódik. A szolgálati időn alapuló díjazási rendszer biztosítja a köztisztviselők függetlenségét és pártatlanságát.

52. Bár a szolgálati idő mint kritérium jogszerűsége önmagában nem vitatott, mégis felmerül a kérdés, hogy az egyenlő díjazás elvének tiszteletben tartása során a munkáltató gazdasági érdekeinek milyen mértékben kell alkalmazkodniuk a munkavállalók érdekeihez. Bár a munkáltatók jogszerűen díjazzák a szolgálati időt és/vagy a hűséget, valóban tagadhatatlan, hogy léteznek olyan helyzetek, amelyekben a díjazási rendszer – bár az elméletben semleges – a nőket hátrányos helyzetbe hozza. Ilyen esetekben a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése a díjazási rendszerben alkalmazott, a nőket hátrányos helyzetbe hozó kritériumot arányossági vizsgálatnak veti alá, amelyből ki kell derülnie, hogy a feltétel jogszerű célokon alapul, és az arányban áll az elérni kívánt cél megvalósításával.

53. Amint azt az Egyesült Királyság kormánya elismerte, az olyan díjazási rendszer, amelyben az automatikus béremelések kizárólag a szolgálati idő hosszán múlnak, a női munkavállalókat hátrányos helyzetbe hozza, mivel a nők általában később vállalnak munkát, és a szolgálati idejüket többször szakítják meg a gyermekszüléssel és a gyermeknevelléssel kapcsolatos okok miatt.

54. Az Egyesült Királyság kormánya úgy érvel, hogy a Danfoss-ítéletben a Bíróság különleges státuszt biztosított a szolgálati idő kritériumának, mivel „a munkáltató egyedi bizonyíték helyett jogosult volt általános indokra való hivatkozással igazolást szolgáltatni"[41]. Írország összességében támogatja ezt az érvelést. Ez – álláspontja szerint – azt jelentené, hogy mivel a szolgálati idő kritériuma a jobb teljesítmény mércéjének tekinthető, valamely adott díjazási rendszerben a szolgálati időre, mint kritériumra való hivatkozás mindig összeegyeztethető lesz az EK 141. cikkel.

55. Nem értek egyet ezzel az állítással. Véleményem szerint nem elégíti ki a 97/80

41 – Az Egyesült Királyság kormánya írásbeli észrevételeinek 26. pontja.

irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében megfogalmazott, a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát meghatározó arányossági követelményt.

56. A 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében [42] megfogalmazott arányossági követelmény olyan bizonyítékot követel meg, amely alátámasztja, hogy a vitatott kritérium „helyes és szükséges, és azt [...] a nemi hovatartozástól független, objektív okok igazolják".

57. Annak elfogadása esetén, hogy az olyan általános igazolás, amely szerint a szolgálati idő hossza lehetővé teszi, hogy a munkavállaló jobban lássa el a feladatait, elegendő az olyan díjazási rendszer igazolására, amely az EK 141. cikk szempontjából hátrányos helyzetbe hozza a női munkavállalókat, a munkavállalók a gyakorlatban nem rendelkeznének semmilyen eszközzel a díjazási rendszer ilyen alapon való megtámadására.

58. Ezen túlmenően alapos jogi vizsgálatra sem lenne lehetőség. Éppen ezért a Bíróság az 1999. február 9-i Seymour-Smith és Perez ítéletben [43] a „puszta általánosításokat", mint a hátrányos megkülönböztetést alkalmazó intézkedés alátámasztására alkalmas eszközt, elutasította. Véleményem szerint a 2. cikk (2) bekezdésében előírt arányossági követelmény alapján a munkáltatónak azt kell bizonyítania, hogy az alkalmazott díjazási rendszert – még abban az esetben is, ha jogszerű célt szolgál – úgy alakították ki, hogy az a lehető legkevésbé legyen kedvezőtlen a női munkavállalók számára. Ez – ahogyan az alábbi érvelésemből kiderül – megköveteli például annak vizsgálatát, hogy a szolgálati idő miként kerül figyelembevételre, és az a díjazási rendszerben hogyan kerül mérlegelésre a többi, a női munkavállalók számára kevésbé hátrányos kritériumhoz (például az érdemhez) képest.

59. A szükséges igazolás jellegének jobb megértéséhez segítséget jelenthet a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatos ítélkezési gyakorlattal való párhuzamba állítás, mivel az utóbbi esetekben elérni kívánt egyensúly gyakran hasonlóságot mutathat a közvetett hátrányos megkülönböztetés gyanúja esetén a szolgálati időre vonatkozó kritérium vizsgálata során végzett mérlegeléssel. A 2003. szeptember 30-i Köbler-ítéletben [44] a Bíróság kimondta, hogy az osztrák állam, mint munkáltató által az egyetemi oktatóknak bizonyos esetekben [45], az alapbérükön felüli kiegészítésként nyújtott, különleges, a szolgálati idő után járó juttatás ellentétes az EK 39. cikkel, és azt semmiféle közérdeken alapuló kényszerítő indok nem támaszthatta alá. A Bíróság mérlegelte egyrészt a munkáltatót megillető azon jogot, hogy munkavállalója hűségét jutalmazza, és másrészt a munkavállalók

42 – Ugyanúgy, mint a 2000/78, a 2000/43 és a 76/207 módosított irányelvekben.

43 – A C-167/97. sz. ügy (EBHT 1999., I-623. o.) 76. pontja.

44 – C-224/01. sz. ügy (EBHT 2003., I-10239. o.).

45 – Tudniillik, ha a professzor egy osztrák egyetemen szerzett tizenöt év szolgálati idővel rendelkezik, és négy éven keresztül rendes szolgálati időn alapuló juttatásban részesült.

szabad áramlásának elvét[46]. A Bíróság elismerte, hogy a munkavállaló hűségének jutalmazása ugyan jogszerű célt valósít meg, de az nem elegendő ahhoz, hogy az általa előidézett akadályt igazolja. Az Osztrák Köztársaságnak igazolnia kellett a szabad mozgással kapcsolatos érdekekre való hatás fényében azokat a különös feltételeket, amelyekre a díjazások épülnek. Mivel a hűség után járó díj alkalmas volt arra, hogy az osztrák professzorok kedvét elvegye a szabad mozgáshoz való jog gyakorlásától, és így az az egyetemi professzorok piacának felosztását eredményezte, a Bíróság megállapította, hogy az az EK 39. cikkel ellentétes.

60. Ugyanígy az EK 141. cikknek a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével és 4. cikkével együttes értelmezése alapján előírtak fényében nem elég bizonyítani azt, hogy valamely, a szolgálati időre épülő kritérium általánosságban alkalmas a jogszerű cél (a tapasztalat és a hűség jutalmazása) elérésére. Az ilyen kritériumnak ezzel a céllal arányban kell állnia, és minden, a női munkavállalókra esetlegesen kedvezőtlen hatást figyelembe kell vennie.

61. Végül a hivatkozott Danfoss-ítéletet követő ítélkezési gyakorlat is azokat az érveket támasztja alá, amelyek szerint a szolgálati idő kritériumának az adott díjazási rendszerben azzal az indokolással való alkalmazása, hogy e kritérium a tapasztalat mércéjéül szolgál, önmagában nem igazolja mindazokat a kedvezőtlen hatásokat, amelyeket ez a rendszer a női munkavállalók díjazását illetően jelenthet.

62. Darmon[47] és La Pergola[48] főtanácsnokok mindketten kételyeiknek adtak hangot azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy a tapasztalat figyelembevételét el lehet-e fogadni általános és elvont szabályként. Ezt a megközelítést a Bíróság is elvetette. Annak ellenére, hogy az ügyben a teljes és a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók összehasonlítására került sor, a Nimz-ítéletben a Bíróság kimondta, hogy „bár a tapasztalat együtt jár a szolgálati idővel, amely a munkavállaló számára elvben lehetővé teszi feladatai jobb elvégzését, egy ilyen kritérium objektivitása minden egyes esetben az adott eset összes körülményétől, és különösen a betöltött feladatkör jellege, és az azon tapasztalat közötti kapcsolattól függ, amelyet a feladatkör gyakorlása egy bizonyos ledolgozott óraszámot követően maga után von"[49]. A fentiekből következik, hogy a Bíróság a szolgálati idő kritériumának objektív jellegét a betöltött munkakör jellegétől kívánta függővé tenni. Nem elfogadható Írország azon ellenvetése, mely szerint az utóbbi ügyek csak a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók szolgálati idejének kérdésével foglalkoznak. Valójában az a tény,

46 – Az ítélet 86. pontja.

47 – A Nimz-ügyben benyújtott indítványában (hivatkozás a 15. pontban) megjegyzi, hogy: „a tapasztalat egy karbantartói munkakör esetében nem olyan meghatározó tényező, mint az igazgatási részleg vezetőjének munkaköre esetében".

48 – A Hill- és Stapleton-ügyre vonatkozó indítvány (hivatkozás a 34. pontban). Lásd még a Gerster-és Kording-ügyekre vonatkozó indítványait (27. pont).

49 – Az ítélet 14. pontja. Lásd még a hivatkozott Gerster (39. pont) és Kording (23. pont) ítéleteket.

hogy a munkát részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben végezték-e el, semmiféle különbséget nem jelent.

63. A fenti megállapításokra tekintettel, a bizonyítás mértéke, amelyet a munkáltatónak biztosítani kell annak érdekében, hogy alátámassza, hogy valamely, a szolgálati időre épülő kritérium alkalmazása nem vezet közvetett hátrányos megkülönböztetéshez, a következőképpen foglalható össze. Először is, a bírói ellenőrzéshez [50] bizonyos fokú átláthatóságra van szükség a tekintetben, hogy a díjazási rendszer milyen módon alkalmazza a szolgálati idő kritériumát. Nevezetesen, világosan kell látni a szolgálati idő kritériumának a díjazási rendszerben képviselt jelentőségét – akár mint a megszerzett tapasztalat mércéjét, akár mint a hűség jutalmát – a többi olyan kritériumhoz képest, mint amilyen az érdem és a szakképzettség. Ezen túlmenően, a munkáltatónak meg kell magyaráznia, hogy egy adott munkakörben miért értékes a tapasztalat, és az miért jutalmazandó arányosan. E tekintetben, ha a vizsgálat elvégzése a nemzeti bíróság feladata, nem fér hozzá kétség, hogy a tapasztalat például értékesebb – és következésképpen jogszerűen jutalmazott – a felelősséggel és a vezetői feladatokkal járó munkakörökben, mint az olyan ismétlődő feladatokkal járó munkakörökben, amelyek esetében a szolgálati idő a díjazásnak csak egy csekélyebb részét teheti ki. Ez a kritérium a szakképzés megszerzése során különösen fontos lehet, de veszít jelentőségéből, amint a munkavállaló a foglalkozása terén elégséges tudásra tett szert. Végül, a szolgálati idő figyelembevétele módjának olyannak kell lennie, hogy az a lehető legkisebb mértékben gyakoroljon kedvezőtlen hatást a női munkavállalókra. Úgy tűnik például, hogy egy, a szülési, illetve szülői szabadságot figyelmen kívül hagyó rendszer – bár első pillantásra semlegesnek tűnik – a női munkavállalókkal szembeni közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezetne.

64. A közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos esetekben a bizonyítás szükséges mértéke általános marad abban az értelemben, hogy a munkáltatónak nem kell bizonyítania, hogy valamely munkavállaló miért kap nagyobb fizetést, mint valamely másik, mindaddig, amíg a díjazási rendszer felépítésére megfelelően, úgy került sor, hogy az – a női munkavállalókra gyakorolt esetleges kedvezőtlen hatás legkisebb mértékűre csökkentése érdekében – figyelembe vegye a munkaköri leírásokat és a vállalkozás szükségleteit. Amennyiben ez bizonyításra kerül, nem lehet alapja az EK 141. cikk megsértése megállapításának, feltéve, hogy a munkavállaló nem bizonyítja, hogy a rendszer nem megfelelő alkalmazása közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezet. Mindenesetre, amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy díjazási rendszerében a szolgálati idő, mint kritérium alkalmazása arányos, illetve ha ennek bizonyítása az említett rendszer átláthatatlansága miatt nem lehetséges, a munkáltatónak az érvényességet megkérdőjelező munkavállaló egyedi esetének vonatkozásában kell igazolnia a díjazásbeli különbséget.

50 – Vö. a 76/207 irányelv 9. cikkének (2) bekezdésével, amely előírja, hogy a tagállamok „időszakosan felülvizsgálják a 2. cikk (2) bekezdésében említett szakmai tevékenységeket, és a társadalmi fejlődés tükrében döntenek arról, hogy indokolt-e a kivételek további fenntartása".

65. B. F. Cadman esetében a nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, hogy a HSE vajon megfelelő mértékben igazolta-e a szolgálati időnek, mint kritériumnak a külső szolgálatok kezelésével foglalkozó csoport vezetői díjazása esetében való alkalmazását. Ebben az összefüggésben a HSE-nek meg kellene magyaráznia, hogy a szolgálati időt a munkavállalók díjazása során hogyan mérlegelik olyan más kritériumokhoz képest, mint az érdem, és hogy miért szükséges és arányos a szolgálati idő kritériuma a tapasztalat és/vagy a hűség jutalmazásának céljához képest, figyelembe véve a kérdéses munkakör természetét.

66. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság első kérdésének átfogó megválaszolása érdekében azt is meg kell állapítani, hogy amennyiben a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a díjazási rendszer meghatározó elemeként alkalmazza, és amennyiben az alkalmazás ezen módja az érintett férfi és női munkavállalók között eltérő bánásmódot eredményez, az EK 141. cikk a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével és 4. cikkével összefüggésben értelmezve a munkáltatót annak bizonyítására kötelezi, hogy ezen kritériumnak a kérdéses munkakörök tekintetében a díjazás elemeként történő alkalmazása figyelembe veszi az üzleti vállalkozás érdekeit, valamint hogy a kritérium alkalmazása – a női munkavállalókra gyakorolt kedvezőtlen hatás legkisebb mértékűre korlátozása érdekében – arányos. Amennyiben a munkáltató nem tudja megindokolni a díjazási rendszer felépítését, egyedi igazolással kell szolgálnia a panasszal élő munkavállalók, és az ugyanolyan munkakört betöltő munkavállalók díjazásbeli különbségeit illetően.

C – *Az ítélet időbeli hatálya korlátozásának szükségességéről*

67. Írország és az Egyesült Királyság az ítélet hatályának időbeli korlátozását kérték arra az esetre, ha a Bíróság azt állapítaná meg, hogy minden esetben, amikor valamely munkavállaló az egyenlő díjazás elvének állítólagos sérelme miatt keresettel él arra hivatkozással, hogy az említett rendszer a női munkavállalókat hátrányos helyzetbe hozza, a munkáltatónak a díjazási rendszert illetően igazolnia kell a szolgálati idő, mint kritérium alkalmazását.

68. Ennek a kérésnek az alátámasztására az Egyesült Királyság előadta, hogy a Bíróság ítéletének visszamenőleges hatálya volna, amely megkérdőjelezné a munkáltatók és a munkavállalók között – a Danfoss-ítéletnek megfelelően – jóhiszeműen kialakított jogviszonyokat. Az Egyesült Királyság véleménye szerint a jogbiztonság elve így azt követelné meg, hogy a Bíróság által a Danfoss-ítéletben követett érvelés a jelen ügyben hozott ítélet kihirdetésének időpontjáig kerüljön megerősítésre. Az Egyesült Királyság elismeri, hogy számos szerződéses kapcsolat válna kérdésessé, ha a munkáltatóknak múltbeli díjazási rendszereiket kellene igazolniuk, mivel az Egyesült Királyságban a munkavállalók az egyenlő díjazás alapján a tényállást követő hat éven belül nyújthatnak be keresetet. Ezen túlmenően a lényeges és tényleges tényállási elemek újbóli megállapítása gyakran nehézségeket okoz, ha arra az eseményt követően hosszú idő múlva kell, hogy sor kerüljön.

69. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság – kizárólag különleges körülmények

között – két feltétel egyidejű fennállása esetén [51] korlátozhatja valamely előzetes döntéshozatali eljárás során hozott ítélet időbeli hatályát. Először is, a Bíróság alkalmazhatja a jogbiztonság elvét, hogy ilyen módon korlátozza az érdekeltek azon lehetőségét, hogy azok a jóhiszeműen kialakított jogviszonyok megkérdőjelezése érdekében a Bíróság által értelmezett rendelkezésre hivatkozzanak. A Bíróság ezek után megköveteli annak bizonyítását, hogy súlyos gazdasági következmények kockázata áll fenn, különösen a jóhiszeműen létrehozott jogviszonyok nagy száma miatt.

70. A jelen esetben meggyőzőnek tűnik az Egyesült Királyság kormányának érvelése, amely szerint az EK 141. cikk értelmezése a jóhiszeműen létrehozott jogviszonyok megkérdőjelezését vonhatja maga után. Valójában – és ez megmagyarázza, hogy a nemzeti bíróság miért függesztette fel a döntéshozatalt, és miért fordult előzetes döntéshozatalért a Bírósághoz – kételyek merültek fel az EK 141. cikknek a szolgálati idő, mint kritérium díjazási rendszerekben való alkalmazását illető értelmezésével kapcsolatban. Először is, a Bíróság kifejezetten sosem cáfolta meg a Danfoss-ügy ítélkezési gyakorlatát. Másodsorban, a Danfoss-ítéletet követő, a bizonyítási teher a munkáltatók és a munkavállalók közötti megosztásával kapcsolatos, a díjazási, illetve jutalmazási rendszerek lehetséges hátrányos megkülönböztető hatása tárgyában felmerült ügyek nem hivatkoztak a 97/80 irányelvre. A fentiekre tekintettel a tagállamok és az érdekeltek alappal vélhették úgy, hogy a szolgálati időnek valamely díjazási rendszer kritériumaként való alkalmazása egy esetben sem vezethet az EK 141. cikk szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetéshez [52].

71. A második feltételt illetően, bár meg vagyok győződve arról, hogy az EK 141. cikk javaslatom szerinti értelmezése, a 97/80 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével és (4) bekezdésével együttes olvasatban a díjazási rendszereket illetően továbbra is lehetővé teszi a szolgálati idő, mint kritérium alkalmazását, nem zárható ki, hogy az értelmezés – ami a szolgálati idő, mint kritérium figyelembevételét és az egyéb jelentős feltételekkel együtt való mérlegelését illeti – hatással lesz rájuk. A fentiekből az következne, hogy amennyiben a Bíróság az általam a jelen ügyben javasolt értelmezést fogadná el, az jelentős számú munkavállalót érintene [53], és olyan kereseteket vonhatna maga után, amelyeket az üzleti vállalkozások képtelenek lennének kezelni [54].

72. Figyelembe véve valamennyi érintett fél jóhiszeműségét – ami a munkáltatónak a szolgálati időn alapuló és a női munkavállalókra eltérő hatással járó díjazási rendszer igazolására vonatkozó kötelezettségét illeti –, megfelelőnek tűnik a jogbiztonságot, mint valamennyi kérdéses érdeket érintő kényszerítő erejű szempontot figyelembe venni, és alapvetően megakadályozni a múltbeli díjazási rendszerek kétségbe vonását [55]. Ezért azt

51 – E tekintetben lásd a 24/86. sz., Blaizot és társai ügyben 1988. február 2-án hozott ítélet (EBHT 1988., 379. o.) 28. pontját; a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítéle (EBHT 1990., I-1889. o.) 41. pontját, valamint a C-366/99. sz. Griesmar-ügyben 2001. november 29-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-9383. o.) 74. pontját.

52 – E tekintetben lásd a Barber-ügyben hozott ítéletet (hivatkozás a 43. pontban).

53 – Az Egyesült Királyság a tárgyaláson jelezte, hogy a munkavállalók 36%-a a szolgálati időn, mint kritériumon alapuló díjazási rendszer szerint részesül díjazásban.

54 – E tekintetben lásd a Defrenne-ügyben hozott ítéletet (hivatkozás a 70. pontban).

55 – E tekintetben lásd a Defrenne-ügyben (74. pont), valamint a Barber-ügyben (44. pont) hozott, korábban hivatkozott ítéleteket.

javaslom, hogy a Bíróság állapítsa meg, hogy nem lehet az EK 141. cikknek a 97/80 irányelv 2. cikke (2) bekezdésével és 4. cikkével összefüggésben való értelmezésére hivatkozni a szolgálati időre épülő díjazási rendszerekből eredő és a jelen ítélet kihirdetését megelőző, közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos követelések alátámasztására, kivéve azon munkavállalók követeléseit, akik az említett időpontot megelőzően keresetet nyújtottak be vagy ezzel egyenértékű panasszal éltek.

## IV – Végkövetkeztetések

73. A fenti megfontolások alapján azt javaslom, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

„1) Amennyiben a munkáltató a szolgálati idő kritériumát a díjazást meghatározó tényezőként alkalmazza, és ez az érintett férfi és női munkavállalókat eltérően érinti, az EK 141. cikk a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével, valamint 4. cikkével összefüggésben értelmezve megköveteli a munkavállalótól annak bizonyítását, hogy, ez a kritérium az érintett állások tekintetében a díjazás meghatározójaként oly módon kerül alkalmazásra, amely figyelembe veszi a vállalkozás szükségleteit, valamint annak bizonyítását, hogy a kritérium alkalmazására – a női munkavállalókra gyakorolt kedvezőtlen hatás lehető legkisebb mértékűre való csökkentése érdekében – arányosan kerül sor. Amennyiben a munkáltató nem képes a díjazási rendszer felépítését igazolni, egyedi igazolással kell szolgálnia a panasszal élő munkavállalók és az ugyanolyan munkakört betöltő munkavállalók díjazásbeli különbségeit illetően.

2) Az első kérdésre adott választ figyelembe véve a második kérdést nem kell megválaszolni.

3) Nem lehet különbséget tenni a szolgálati időnek, mint kritériumnak a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében, valamint ugyanezen kritériumnak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében történő alkalmazása között.

4) Nem lehet az EK 141. cikk jelen – a 97/80/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével, valamint 4. cikkével összefüggésben való – értelmezésére hivatkozni a szolgálati időre épülő díjazási rendszerekből eredő és a jelen ítélet kihirdetését megelőző, közvetett hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos követelések alátámasztására, kivéve azon munkavállalók követeléseit, akik korábban keresetet nyújtottak be vagy ezzel egyenértékű panasszal éltek."