TAMARA ĆAPETA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2022. szeptember 8.[1]

C-356/21. sz. ügy

J. K.
kontra
TP S. A.;
a PTPA
részvételével

(a Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie [varsói kerületi bíróság, Lengyelország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 2000/78/EK irányelv – 3. cikk – Szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – Önálló vállalkozó – Szerződés meghosszabbításának megtagadása”

I. Bevezetés

1. A TP – az állami televízióállomás – hétéves, egymást követő rövid távú szerződéseken alapuló munkakapcsolat után nem kötött új szerkesztői szerződést J. K-val annak szexuális irányultsága miatt.[2]

2. Megilleti-e J. K-t mint önálló vállalkozót a szexuális irányultságán alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem a 2000/78 irányelv alapján?

3. A Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie (varsói kerületi bíróság, Lengyelország) főként a 2000/78 irányelv hatályának tisztázására kéri a Bíróságot.

4. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a hátrányos megkülönböztetés tilalma és a szerződési szabadság közötti összefüggés kérdését is felveti. Kétli, hogy összeegyeztethető lenne a 200/78 irányelvvel az olyan nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében a szexuális irányultság szempontként vehető figyelembe a szerződéses partner megválasztásánál.

[1] Eredeti nyelv: angol.

[2] A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal iránti jelen kérelmet arra alapította, hogy a szerződéskötés megtagadását J. K. szexuális irányultsága indokolta. E bíróság feladata annak eldöntése, hogy megvalósult-e hátrányos megkülönböztetés. E tekintetben lásd a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i, 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) (15) preambulumbekezdését, valamint a 2013. április 25-i Asociația Accept ítéletet (C-81/12, EU:C:2013:275, 42. pont). A jelen indítványban tehát abból indulok ki, hogy szexuális irányultságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés eredményezte a jogvitát.

II. Jogi háttér

A. Az Európai Unió joga

5. A 2000/78 irányelv („Az irányelv célja” címet viselő) 1. cikke úgy rendelkezik, hogy az irányelv célja „a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

6. Az említett irányelv („A hátrányos megkülönböztetés fogalma” címet viselő) 2. cikke a következőképpen szól:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

[…]

(5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és **szabadságának a védelméhez szükségesek**.”

7. A 3. cikk szerint (amelynek címe „Az irányelv hatálya”):

„(1) A[z] [Unióra] átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket [helyesen: a kiválasztás és a munkaerő-felvétel feltételeit], bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]”

B. A lengyel jog

8. A 2010. december 3-i Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów prawa Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (az egyenlő bánásmód terén az európai uniós jog egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló törvény, Dziennik Ustaw, 2020., 2156. tétel – egységes szerkezetbe foglalt szöveg; a továbbiakban: az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény) 2. cikkének (1) bekezdése szerint „a törvény a természetes személyekre, a jogi személyekre és azon jogi személyiséggel nem rendelkező szervezeti egységekre alkalmazandó, amelyeket a törvény jogképességgel ruház fel.”

9. Pontosabban, az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 4. cikkének 2) pontja arra utal, hogy e törvényt alkalmazni kell „a gazdasági vagy szakmai tevékenység megkezdésének és folytatásának feltételei[re], különösen munkaviszony vagy polgári jogi szerződésen alapuló munkavégzés keretében”.

10. Az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja úgy szól, hogy e törvény nem alkalmazható „a szerződéses partner szabad megválasztás[ára], feltéve hogy az nem a nemen, a faji vagy etnikai származáson vagy a nemzetiségen alapul”.

11. Az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 8. cikke a következőképpen szól:

„1. Tilos minden nemen, faji vagy etnikai származáson, nemzetiségen, valláson, meggyőződésen, világnézeten, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés a következők tekintetében:

[…]

2) a gazdasági vagy szakmai tevékenység megkezdésének és folytatásának feltételei, különösen munkaviszony vagy polgári jogi szerződésen alapuló munkavégzés keretében”.

[…]

12. Az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 13. cikke a következőképpen szól:

„1. Bárki, akivel szemben az egyenlő bánásmód elvét megsértették, kártérítésre jogosult.

2. Az egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatos ügyekben az 1964. április 23-i [ustawa – Kodeks cywilny (a polgári törvénykönyvről szóló törvény)] […] rendelkezései alkalmazandók.”

III. Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

13. 2010 és 2017 között J. K. „önálló vállalkozóként” egy sor egymást követő rövidtávú szerződést kötött a TP-vel, amely Lengyelországban országos állami televíziócsatornát működtető olyan társaság, amelynek egyedüli tulajdonosa az államkincstár.

14. J. K. e szerződések alapján montázsműsorokhoz, előzetesekhez vagy kommentárokhoz használt anyagokat készített, amelyeket a későbbiekben a csatorna az önreklámozásra szolgáló anyagokhoz használt fel. J. K. a tevékenységét a csatorna Redakcja Oprawy i Promocji

Programu 1 (Az 1-es program műsorszolgáltatási és terjesztési szerkesztősége) belső szervezeti egysége keretében végezte, amelynek vezetője W. S. volt. A megkötött vállalkozási szerződések keretében J. K. heti ügyeleteket látott el, amelyek során a csatorna önreklámozására szolgáló műsorokhoz készített anyagokat. J. K. közvetlen felettese, W. S. úgy osztotta be az ügyeleteket J. K. és az ugyanazon tevékenységet végző másik újságíró között, hogy mindegyikük havonta kétheti ügyeletet lásson el.

15. 2017 augusztusától előirányozták TP belső szervezeti felépítésének átszervezését, amelynek keretében J. K. feladatait egy új szervezeti egységnek, az Agencja Kreacji, Reklamy i Oprawy-nak (grafikák és reklámok létrehozásával foglalkozó ügynökség) tervezték átadni. A TP az átszervezés lebonyolítására és az új ügynökséghez átkerülő munkatársak ellenőrzésére két új munkavállalót jelölt ki.

16. A 2017 októbere végén és novembere elején tartott megbeszéléseken – amelyeken részt vett az átszervezésért felelős új munkavállalók egyike – J. K. pozitív értékelést kapott, és az ellenőrzésnek megfelelő munkatársak közé sorolták.

17. 2017. november 20-án J. K. és a TP egy hónapos időtartamra szóló vállalkozási szerződést kötött egymással.

18. J. K. 2017. november 29-én megkapta a 2017. decemberi munkaidő-beosztását. Összesen két hétre szólt, az első hét 2017. december 7-én, a második pedig 2017. december 21-én kezdődött.

19. 2017. december 4-én J. K. és élettársa a YouTube-csatornáján videóklipet tett közzé egy karácsonyi dalról, amely az azonos nemű párokkal szembeni toleranciát népszerűsítette.

20. Két nappal később, 2017. december 6-án J. K. a TP-től e-mail üzenetet kapott a 2017. december 7-én kezdődő ügyelet lemondásáról.

21. 2017. december 20-án J. K-t arról tájékoztatták, hogy a 2017. december 21-től tervezett ügyeleten sem kell megjelennie. Következésképpen J. K. 2017 decemberében nem látott el a szerződésben meghatározott ügyeletet, és – amint azt a tárgyaláson tisztázta – nem is kapott fizetést ezért a szerződés szerinti szolgáltatásért.

22. Végül J. K. és a TP nem kötött új szerződést egymással (2018 januárjára). Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a J. K-val való együttműködés megszüntetéséről szóló döntést az átszervezés végrehajtásáért felelős személyek hozták meg.

23. J K. a Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawiéhoz (varsói kerületi bíróság) mint kérdést előterjesztő bírósághoz benyújtott kérelmében 47 924,92 zloty (PLN) (hozzávetőleg 10 130 euró) összeg kereset benyújtása időpontjától a fizetés időpontjáig számított törvényes késedelmi kamatokkal növelt összegének megfizetését kéri. Ez 35 943,69 PLN (hozzávetőleg 7600 euró) összegű vagyoni kártérítésből, valamint 11 981,23 PLN (hozzávetőleg 2530 euró) összegű, abból eredő nem vagyoni kártérítésből tevődik össze, hogy a gazdasági tevékenység különösen polgári jogi szerződés alapján történő megkezdésének és folytatásának feltételeire vonatkozó, a szexuális irányultságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés miatt sérült az egyenlő bánásmód elve.

24. J. K. keresetét arra alapítja, hogy a TP szexuális irányultságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg vele szemben. Az ügyelet lemondásának és a TP-vel való együttműködés megszüntetésének J. K. szerint valószínűleg a fent említett karácsonyi videoklip YouTube-on történő közzététele volt az oka.

25. A TP a kereset elutasítását kéri azzal az indokkal, hogy sem a gyakorlata, sem a jogszabályok nem nyújtanak garanciát a üzleti szerződések meghosszabbítására.

26. A kérdést előterjesztő bíróság szerint nem egyértelmű, hogy az önálló vállalkozókra milyen mértékben terjed ki a 2000/78 irányelvben biztosított védelem. Kétségei vannak azzal kapcsolatban is, hogy összeegyeztethető-e az említett irányelvvel az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény – általa az ügy körülményeire alkalmazandónak tartott – 5. cikkének 3. pontja.

27. Ilyen körülmények között a Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie (varsói kerületi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2000/78 irányelv] 3. cikke (1) bekezdésének a) és c) pontját, hogy azok kizárhatják a [2000/78 irányelv] hatálya alól a szerződéses partner szabad megválasztását és következésképpen a nemzeti jogban a [2000/78 irányelv] 17. cikke alapján előírt szankciók alkalmazását – feltéve, hogy e választás nem a nemen, a faji vagy etnikai származáson vagy a nemzetiségen alapul – abban az esetben, ha a hátrányos megkülönböztetés a gazdasági tevékenységet önálló vállalkozás keretében folytató természetes személy munkavégzésének alapjául szolgáló polgári jogi szerződés megkötésének megtagadásában nyilvánul meg, és ezen elutasítás okát a lehetséges szerződéses partner szexuális irányultsága képezi?”

28. Írásbeli észrevételeket J. K., a belga, a holland, a lengyel és a portugál kormány, valamint az Európai Bizottság nyújtott be. A Bíróság 2022. május 31-én tárgyalást tartott, amelyen J. K., a lengyel kormány és a Bizottság szóbeli érveket terjesztett elő.

IV. Elemzés

29. Értelmezésem szerint a kérdést előterjesztő bíróság kérdésével lényegében annak megállapítását kéri, hogy köteles-e alkalmazni az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontját, amikor arról dönt, hogy a TP köteles-e kártérítést fizetni J. K.-nak a szexuális irányultságán alapuló hátrányos megkülönböztetéséért.

30. Az uniós jog alapján ez attól függ, hogy alkalmazható-e a 2000/78 irányelv. Ha J. K. hivatkozhat ezen irányelv 3. cikkére annak kizárása céljából, hogy a TP a vele való szerződéskötés elutasításának okaként figyelembe vehesse J. K. szexuális irányultságát, a kérdést előterjesztő bíróság az ügy elbírálása során köteles mellőzni az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikke 3. pontjának alkalmazását.

31. Az bír tehát relevanciával, hogy a szerződéskötésnek valamely potenciális szerződéses partner szexuális irányultsága okán történő megtagadása a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik, pontosabban, hogy az ilyen szerződés az „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás]” 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti feltételének minősül-e.

32. A jelen ügyben fennálló helyzet sajátossága miatt a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja is releváns és alkalmazandó lehet.

33. Ennélfogva a következőképpen járok el. Először azt vizsgálom meg, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja kiterjed-e a jelen ügyben fennállóhoz hasonló helyzetekre (A). E tekintetben kifejtem, hogyan értendő az e rendelkezésben használt önálló vállalkozás kifejezés, és hogyan határolható el – ha egyáltalán elhatárolható – az áruk és szolgáltatások nyújtásának fogalmától. Ezt követően azzal fogok érvelni, hogy az egyedi szerződések megkötése az „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás feltételei" 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti fogalmába tartozik. Az ezt követő részben – a B. részben – röviden megvizsgálom, hogy alkalmazható-e ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja a jelen ügyre, mivel a kérdést előterjesztő bíróság a kérdésének szövegében erre a rendelkezésre is hivatkozott. Miután megállapítottam, hogy mindkét rendelkezés alkalmazandó, azt vizsgálom meg, hogy az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontjában átültetett szerződési szabadság lehetővé teszi-e a 2000/78 irányelv alkalmazásának kizárását (C), és ha nem, az milyen következményekkel jár az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontjára nézve, és az uniós jog alapján a kérdést előterjesztő bíróságot milyen kötelezettségek terhelik (D).

A. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése a) pontjának alkalmazhatóságáról

34. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint a 2000/78 irányelv „a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei[re]" alkalmazandó.

35. E rendelkezés tehát kifejezetten utal az önálló vállalkozókra. A jelen eljárás egyik résztvevője sem vitatta J. K. önálló vállalkozói minőségét. Miért vetődik fel tehát egyáltalán e rendelkezés alkalmazhatóságának kérdése?

36. Először is – ahogyan azt a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában felvetette –, a Bíróság még nem tisztázta az „önálló vállalkozás" 2000/78 irányelvben használt fogalmát. Mivel az irányelv nem utal vissza a tagállamok jogszabályaira, ezt a fogalmat önálló uniós jogi fogalomként kell értelmezni, amelynek jelentését és hatályát valójában a Bíróságnak kell tisztáznia.[3] Az előzetes döntéshozatal iránti jelen kérelem tehát lehetőséget kínál erre a Bíróságnak.

37. Másodszor, a lengyel kormány azt állítja, hogy még ha J. K. önálló vállalkozó is, az ilyen személlyel való szerződéskötés nem feltétele az önálló vállalkozáshoz való hozzájutásnak.

38. Először is tehát kifejtem, hogy álláspontom szerint a 2000/78 irányelv szerinti „önálló vállalkozás" magában foglalja az áruk és szolgáltatások nyújtását, ha azok az adott személy által a szóban forgó árukba vagy szolgáltatásokba befektetett személyes munkavégzésből állnak. Ezt követően kifejtem, hogy az önálló vállalkozó számára az önálló vállalkozáshoz való hozzájutás feltétele, hogy szerződést kössön azzal a személlyel, akinek részére személyesen kell munkát végeznie. Mindez arra enged következtetni, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja alkalmazandó a jelen ügyben fennállóhoz hasonló helyzetre.

[3] 2020. június 25-i A és társai (Szélerőművek Aalter és Nevele területén) ítélet (C-24/19, EU:C:2020:503, 75. pont).

1. Az önálló vállalkozás 2000/78 irányelv szerinti fogalma

39. A 2000/78 irányelv nem határozza meg az „önálló vállalkozás” fogalmát.

40. A tudományos élet képviselői szerint az önálló vállalkozást gyakran maradványkategóriaként, „egyfajta fogalmi lerakóhelyként [használják], ahova mindazokat a munkakapcsolatokat rakják le, amelyek nem illeszkednek az alárendelt munkavégzés (gyakran szűk) fogalmába”.[4] A munkavégzés bináris rendszerében tehát a munkát végző személy vagy alkalmazott, vagy önálló vállalkozó.[5]

41. Mi a helyzet azonban akkor, ha valamely személy munkavégzése egyúttal áruk vagy szolgáltatások mások számára történő nyújtásának is minősülhet? Az olyan személy, aki például díjazás ellenében vállalja, hogy valakinek a lakását kitakarítja, vagy valakinek a születésnapi partijára tortát süt, munkája révén szolgáltatást (takarítás) vagy árut (torta) nyújt. Ha a példában szereplő személyek így biztosítják a saját megélhetésüket, egyszerre tekinthetjük őket önálló vállalkozóknak és árut vagy szolgáltatást nyújtó személyeknek. Az áruik vevőiként vagy szolgáltatásaik igénybe vevőiként egyszerre „vesszük meg” a munkájukat és annak végtermékét.

42. Ilyen esetben vajon az „önálló vállalkozás” 2000/78 irányelvben meghatározott fogalmába tartoznak-e az említett személyek?

43. Mielőtt folytatnám, megállok egy pillanatra, és kifejtem, miért vetődik fel egyáltalán a 2000/78 irányelv keretében az önálló vállalkozás, valamint az áruk és szolgáltatások nyújtása elhatárolásának kérdése.

44. A szóban forgó irányelv egyike azoknak az irányelveknek, amelyeket a jelenlegi EUMSZ 19. cikk[6] alapján fogadtak el, amely az Európai Uniót hatáskörrel ruházta fel a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre vonatkozóan. A 2000/78 irányelv több okból, többek között szexuális irányultság alapján is tiltja a hátrányos megkülönböztetést.[7] Ezen irányelv azonban nem léphet,[8] és nem is lép fel általánosságban az említett tiltott okok alapján történő megkülönböztetés ellen. Az uniós jogalkotó az említett irányelv „csataterét” a „foglalkoztatás és munkavégzés”[9] területére korlátozta.

45. 2008 óta ugyanakkor egy másik irányelvre irányuló javaslat is kidolgozás alatt áll az uniós jogalkotásban.[10] Az említett irányelv célja – ha (és amennyiben) elfogadják[11] – a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó tiltott okok alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem lesz, többek között a „az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása” területén.

4 Countouris, N. és De Stefano, V., *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brüsszel, 2019, 34. o.

5 Countouris és De Stefano (Ibid.) tehát megjegyzi, hogy: „ha valaki nem alárendelt munkavállaló, ha munkáját nem munkáltató ellenőrzése vagy irányítása alatt végzi, ha nem üzleti vállalkozás részét képezi, vagy nem jár különösebb üzleti kockázattal, a legtöbb jogrendszer egyszerűen azt feltételezi, hogy a szóban forgó személy önálló vállalkozó.”

6 Ezt a jogalapot az Amszterdami Szerződés iktatta be a Szerződésekbe, és a 2000/78 irányelv elfogadásakor az az EK-Szerződés 13. cikkében szerepelt.

7 A 2000/78 irányelv 1. cikkében foglaltak szerint az irányelv tiltja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést.

8 Az EUMSZ 19. cikk csak a Szerződések által az Unióra ruházott hatáskörök keretein belül hatalmazza fel az Uniót a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre.

9 Lásd a 2000/78 irányelv címét és 1. cikkét.

10 A személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslat (COM(2008) 426 végleges).

11 A jogalkotási előzményekből kitűnik, hogy az irányelv elfogadását lassító legfontosabb tényezők a következők: egyrészt a fogyatékossággal élő személyek árukhoz és szolgáltatásokhoz való, hátrányos megkülönböztetéstől mentes hozzáférésének lehetővé tételével kapcsolatos költségek, másrészt pedig a szubszidiaritás. Lásd e tekintetben az Európai Unió Tanácsának 2021. november 23-i 14046/21. sz. eredményjelentését.

Következésképpen egyértelmű, hogy az uniós jogalkotó a szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megtiltása céljából (még) nem szabályozta „az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférést és azok nyújtását”.

46. Az „árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása” kifejezésnek e jogalkotási javaslatban történő használata kizárja-e annak lehetőségét, hogy a 2000/78 irányelv hatálya alá vonják azokat a személyeket, akik a személyes munkavégzésükből származó árukat vagy szolgáltatásokat nyújtanak? Álláspontom szerint nem.

47. A 2000/78 irányelvben szereplő „foglalkoztatás és munkavégzés” fogalmát az irányelv szövege, valamint az új irányelvjavaslatban [12] szereplő „árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása” fogalmát az irányelvjavaslat szövege nem fejti ki. Ezenkívül a Bíróság még nem értelmezte ezeket a kifejezéseket, így azoknak alkalmazását sem a 2000/43 irányelvben, [13] amely a 2000/78 irányelvvel ellentétben a „foglalkoztatásra és munkavégzésre”, valamint az „árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésre és azok nyújtására” egyaránt kiterjed. [14]

48. Álláspontom szerint annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti önálló vállalkozónak minősül-e az a személy, aki áruk és szolgáltatások nyújtása révén kínálja munkáját, a „foglalkoztatás és munkavégzés” fogalmának értelmezésétől függ, mivel ez a kifejezés a 2000/78 irányelv alkalmazási körét írja le. Ha az önálló vállalkozó személyes munkavégzéséből származó áruk és szolgáltatások nyújtása e kifejezés hatálya alá tartozik, az „áruk és szolgáltatások nyújtása” kifejezésnek a jogalkotási javaslatban való használata (anélkül, hogy annak értelmezését előzetesen meg akarnám határozni) nem zárja ki a 2000/78 irányelv önálló vállalkozókra történő alkalmazását.

49. Mit jelent tehát (és mit nem) a „foglalkoztatás és munkavégzés” kifejezés?

a) „Foglalkoztatás és munkavégzés”

50. Az említett irányelv 1. cikke szerint a 2000/78 irányelv célja a felsorolt okokon alapuló, „foglalkoztatás és munkavégzés” során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

51. Az uniós jogalkotó nem fejtette ki bővebben, hogy mit ért e fogalmak alatt. Ugyanakkor a 2000/78 irányelv több preambulumbekezdése is ad némi támpontot. Ezen irányelv (4) preambulumbekezdése a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezményére hivatkozik, amely maga is ezt a megfogalmazást használja. Ez az egyezmény tiltja a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő hátrányos megkülönböztetést, ami „minden munkavállalóra” vonatkozik, beleértve az önálló vállalkozókat is. [15]

[12] Lásd a jelen indítvány 10. lábjegyzetét.

[13] A személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás: 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.).

[14] A 2000/43 irányelvet – amely tiltja a faji és etnikai származáson alapuló megkülönböztetést – szintén a jelenlegi EUMSZ 19. cikk alapján fogadták el, nagyjából egy időben a 2000/78 irányelvvel, ami miatt a két irányelvben szereplő kifejezések alkalmazása összehasonlítható.

[15] Lásd e tekintetben: De Stefano, V., „Not as simple as it seems: The ILO and the personal scope of international labour standards”, *International Labour Review*, 2021, 387–406. o., 399. o. Lásd még: Schubert, C., *Economically-dependent Workers as Part of a decent Economy*, Beck/Hart/Nomos, 2022, 237. o.

52. A 2000/78 irányelv (9) preambulumbekezdése szerint „[a] foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához."

53. E két preambulumbekezdés [16] azt sugallja, hogy a 2000/78 irányelv célja a társadalomban munkája révén részt vevő valamennyi személy védelme.

54. Az ítélkezési gyakorlat alátámasztotta ezt az értelmezést. Richard de la Tour főtanácsnok a HK ügyre vonatkozó indítványában úgy vélte, hogy „[e]zen irányelv célja társadalmi és közérdekből a megélhetési módokhoz való hozzájutás és a munka révén a társadalomhoz való hozzájárulási képesség előtti, megkülönböztetésen alapuló akadályok megszüntetése, függetlenül attól, hogy milyen jogi formában történik a munkavégzés." [17] Ezt az álláspontot a Bíróság a közelmúltbeli HK ítéletében megerősítette. [18]

55. Ezzel teljes mértékben egyetértek. A 2000/78 irányelv célja úgy értelmezhető, hogy az a többek között a szexuális irányultságon alapuló, valamely személy munkavégzése során történő hátrányos megkülönböztetés tilalma. [19] Az irányelv célja – azzal, hogy a „foglalkoztatás és a munkavégzés" területére terjed ki –, hogy a polgárok számára lehetővé tegye lehetőségeik kiaknázását és a saját megélhetésük a munkájuk révén történő biztosítását.

56. A munka egyéni önmegvalósítás szempontjából vett fontosságát az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) is elismeri. A Charta 15. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához. [20]

57. A 2000/78 irányelv célja tehát a munkát végzők védelme a hátrányos megkülönböztetéssel szemben, és az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja a munkához való hátrányos megkülönböztetéstől mentes hozzájutás lehetővé tételét célozza.

[16] Lásd még a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslat indokolását. Az említett indokolásnak a 2000/78 irányelv későbbi 3. cikkét bemutató része kifejezetten utal arra, hogy „a munkavállaláshoz vagy önálló vállalkozáshoz való hozzájutás tekintetében alkalmazott egyenlő bánásmód […] magában foglalja *a természetes személyeknek a foglalkoztatás és a munkavégzés bárminemű formájához való hozzájutását* akadályozó rendelkezésekből eredő hátrányos megkülönböztetés megszüntetését. Kiemelés tőlem.

[17] Richard de la Tour főtanácsnok HK kontra Dánia és HK kontra Privat ügyre vonatkozó indítványa (C-587/20, EU:C:2022:29, 37. pont).

[18] 2022. június 2-i HK kontra Danmark és HK kontra Privat ítélet (C-587/20, EU:C:2022:419, 34. pont).

[19] Lásd e tekintetben a 2000/78 irányelv svéd nyelvű változatát, amely az irányelv 1. cikkében a „munka" („arbetslivet") kifejezést használja az angol „employment and occupation" kifejezés vagy a francia „emploi et travail" kifejezés megragadására.

[20] A munka egyéni önmegvalósítás szempontjából vett fontosságát az ítélkezési gyakorlat is kiemelte. Poiares Maduro főtanácsnok a Coleman ügyre vonatkozó indítványában (C-303/06, EU:C:2008:61, 11. pont) úgy vélte, hogy: „[a] munkavállalás és a szakmai fejlődés lehetősége mindenki számára alapvető jelentőségű, nem csupán mint az életfeltételek megteremtését szolgáló eszköz, hanem mint az önmegvalósítás és az egyéni képességek kibontakoztatásának fontos módja." Ugyanezt az idézetet Sharpston főtanácsnok a 2000/78 irányelv hatályának megértése szempontjából fontosként megismételte az Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ügyre vonatkozó indítványában (C-507/18, EU:C:2019:922, 44. pont).

58. Hogyan értelmezendő a „munka” a 2000/78 irányelv hatályának meghatározása szempontjából? A közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatban megerősítést nyert, hogy a 2000/78 irányelv hatályát tágan kell értelmezni,[21] és hogy az nem korlátozódik kizárólag az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalók” által betöltött állásokhoz való hozzájutás feltételeire.[22]

59. A 2000/78 irányelv tehát a munkát végzők védelmében nem csak a szabad mozgásra vonatkozó jog vagy az EUMSZ 153. cikk alapján elfogadott másodlagos jog értelmében vett „munkavállalókra” irányul.[23] Még ha a 2000/78 irányelv túlmutat is az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalókon”, az utóbbiak természetesen szintén az irányelv hatálya alá tartoznak.[24]

60. A 21. században a munkát végző személy tágabb fogalmára van szükség.[25] Napjainkban a munkát végző személy olyan személy, aki a saját idejét, tudását, képességeit, készségeit, energiáját és gyakran lelkesedését is befektetve nyújt szolgáltatást vagy hoz létre terméket saját maga helyett valaki más részére, amiért (főszabály szerint) díjazást ígérnek neki.

61. A 2000/78/EK irányelv célja, hogy mindennemű munka tekintetében biztosítsa a saját megélhetés biztosítása érdekében végzett, hátrányos megkülönböztetéstől mentes munkához való hozzájutást. A 2000/78 irányelv céljának ilyen értelmezése esetén – amint azt a következő részben kifejtem – nem indokolt kizárni az irányelv hatálya alól az olyan önálló vállalkozást, amely áruk vagy szolgáltatások nyújtásából áll, függetlenül attól, hogy az milyen jogi formában történik.

b) A munka sokfélesége, és hogy miért nem zárható ki az áruk és szolgáltatások nyújtása a 2000/78 irányelv hatálya alól

62. A munka mind a tevékenységre, mind pedig annak eredményére utal.[26] A hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályozásnak a „foglalkoztatás és munkavégzés” terén történő alkalmazása szempontjából nem számít, hogy a munkavállaló a munkája eredményét előre átadja-e a címzettnek, ahogyan az a klasszikus munkaviszony keretében történik, vagy utólag kínálja azt áru vagy szolgáltatás formájában a címzetteknek. A munkavállaló mindkét esetben a személyesen végzett munkájának befektetése révén biztosítja saját megélhetését és vesz részt valamely társadalomban.

[21] 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet (C-507/18, EU:C:2020:289, 39. pont). Lásd még: Sharpston főtanácsnok ezen ügyre vonatkozó indítványa (C-507/18, EU:C:2019:922, 42. pont). A Bíróság a HK ítéletben megismételte, hogy a „munkavállalás”, „önálló vállalkozás” és „foglalkozás” kifejezéseket tágan kell értelmezni, mivel a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése a) pontja különböző nyelvi változatainak összehasonlításából kitűnik, hogy sok nyelv általános kifejezéseket használ. 2022. június 2-i HK kontra Danmark és HK kontra Privat ítélet (C-587/20, EU:C:2022:419, 27. pont).

[22] 2022. június 2-i HK kontra Danmark és HK kontra Privat ítélet (C-587/20, EU:C:2022:419, 29. pont). Lásd még ugyanezen ítélet 28. pontját, amelyben a Bíróság megállapította, hogy „[í]gy azonkívül, hogy az említett rendelkezés kifejezetten vonatkozik az önálló vállalkozói tevékenységekre, a »munkavállalás« és a »foglalkozás« kifejezések szokásos értelemben vett jelentéséből is az következik, hogy az uniós jogalkotó nem kívánta a 2000/78 irányelv hatályát az EUMSZ 45. cikk értelmében vett »munkavállaló« által betöltött állásokra korlátozni”.

[23] A „munkavállaló” belső piaci és másodlagos uniós munkajogban vett fogalmának a Bíróság ítélkezési gyakorlatában történő alakulását illetően lásd: Countouris, N., „The Concept of »Worker« in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope”, *Industrial Law Journal*, 2018, 192–225. o.; Goldner Lang, I., „Sloboda kretanja radnika”, in Ćapeta, T. Goldner Lang, I. (szerk.), *Pravo unutarnjeg tržišta Europske unije*, Narodne Novine, Zagráb, 2021., 77–110. o.

[24] E tekintetben lásd Richard de la Tour főtanácsnok a HK kontra Danmark és HK kontra Privat ügyre vonatkozó indítványát (C-587/20, EU:C:2022:29, 35. pont).

[25] E tekintetben lásd: Supiot, A., „Homo faber: continuités et ruptures” in Supiot, A. (szerk.), *Le travail au XXIe siècle, Livre du centenaire de l'OIT*, éditions de l'Atelier, Párizs, 2019, 15–41. o.

[26] E tekintetben lásd még: Supiot, A., „Homo faber: continuités et ruptures” in Supiot, A. (szerk.), *Le travail au XXIe siècle, Livre du centenaire de l'OIT*, éditions de l'Atelier, Párizs, 2019, 15–41. o., 17. o.; Dujarier, M.-A., *Troubles dans le travail, Sociologie d'une catégorie de pensée*, puf,, Párizs, 2021, 365–366. o.

63. Ugyanaz a munka számos formában végezhető, még akkor is, ha a hagyományos foglalkoztatás – vagyis a teljes munkaidős, határozatlan idejű, alárendelt és kétoldalú munkaviszonyban végzett munka [27] – még mindig a legelterjedtebb modell. A nem szabványos munkavégzési formák száma azonban növekedett, [28] ami a munkaerőpiac széttöredezettségét idézte elő, [29] és új szabályozási kihívásokat támasztott. [30]

64. A megélhetés biztosítható úgy, hogy valaki egy vagy több „munkáltató" részére hosszabb vagy rövidebb ideig, részmunkaidőben vagy csak szezonálisan, egy helyen vagy különböző helyen, saját vagy más eszközeivel végez munkát. Hasonlóképpen, a munkavégzés meghatározható időalapon (például havi 20 óra), vagy az elvégzendő feladatok alapján (például hat fal fehérre festése). [31]

65. Egy adott személy tehát több különböző módon végezheti ugyanazt a munkát. Ez azt is jelenti, hogy ugyanaz a munka különböző jogi keretek között is végezhető. A rendelkezésre álló munka egy adott típusára vonatkozó jogi keret tagállamonként eltérő lehet.

66. Ennélfogva ezek a különböző jogi keretek nem lehetnek relevánsak a 2000/78 irányelv alkalmazása szempontjából. Az irányelv alkalmazása szempontjából az a fontos, hogy az adott személy *személyesen végez munkát*, függetlenül attól, hogy azt milyen jogi formában teszi.

67. A „személyes munkavégzés" fogalma a munkajog területén a munka széttöredezettségére adott válaszként alakult ki, ugyanis az említett széttöredezettség következtében számos természetes személy a munkajog által biztosított védelem hatályán kívül maradt, mivel nem felelt meg a munkavállaló hagyományos értelmezésének. [32] Így a személyes munkavégzést javasolták kritériumként annak meghatározására, hogy mely munkavállalókat illetnek meg munkavállalói jogok.

68. A munkajogászok azonban hajlamosak a munkajog hatálya alá vonni minden olyan munkavállalót, aki személyesen nyújt szolgáltatást, ugyanakkor kizárni azokat, akik „ténylegesen üzleti tevékenységet végeznek". [33]

[27] Így írta le a „szabványos munkaviszonyt" az ILO egyik, nem szabványos munkavégzési formákról szóló tanulmánya. Lásd: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, ILO, Genf, 2016, 7. o. Lásd még az említett tanulmány 52. oldalán található térképet.

[28] Uo.

[29] Deakin, S. és Wilkinson, F., *The Law of the Labour Market*, OUP, Oxford, 2005, 311–313. o.

[30] Fudge, J., „Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work" in Fudge, J.,McCrystal és S., Sankaran, K., *Challenging the legal boundaries of work regulation*, Hart, Oxford, 2012, 1–26. o.; De Stefano, V. és Aloisi, A., *European Legal framework for digital labour platforms*, European Commission, Luxemburg, 2018.

[31] Collins szerint a személyes munkavégzés történhet időalapú vagy feladatteljesítésre vonatkozó szerződés alapján. Gazdasági szempontból különböző, többnyire a kockázatok megoszlásával kapcsolatos oka lehet annak, hogy a felek miért állapodnak meg egy bizonyos típusú munkavégzésben. E tekintetben lásd: Collins, H., „Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment", *Oxford Journal of Legal Studies*, 10(3). köt., 1990, 362. o.

[32] A személyes munkavégzés fogalmáról lásd például: Freedland, M. és Countouris, N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oxford, 2011, 5. és 42. o.; Supiot, A. „Towards a European policy on work" in Countouris, N. és Freedland, M. (szerk.), *Resocialising Europe in a Time of Crisis*, CUP, Cambridge, 2013, 19–35. o., 35. o.; Countouris, N. és De Stefano, V., *New trade union strategies for new forms of employment*, ETUC, Brüsszel, 2019, 64. o.

[33] A személyes munkavégzés ilyen meghatározását javasolta: N. Countouris és V. De Stefano, in *New trade union strategies for new forms of employment*. ETUC. Brüsszel, 2019., 65. o.: „a »személyes munka« fogalma felhasználható a munkajog személyi hatályának meghatározására, amely minden olyan személyt magában foglal, akit egy másik személy munkavégzés céljából vesz igénybe, kivéve, ha ez a személy ténylegesen üzleti tevékenységet végez."

69. Álláspontom szerint a hátrányos megkülönböztetést tiltó uniós jognak a személyes munkavégzés még tágabb értelmezésén kell alapulnia, amely nem zárja ki azokat a vállalkozásokat, [34] amelyek tulajdonosa személyesen végez munkát.

70. Ez a hátrányos megkülönböztetést tiltó és a munkaügyi jogszabályok eltérő céljaiból következik.

71. (Az Unióban az EUMSZ 153. cikken alapuló) munkajog célja, hogy megvédje a munkavállalót azzal a személlyel szemben, akinek árut vagy szolgáltatást nyújt, feltételezve, hogy a munkavállaló a szóban forgó munkavégzési jogviszonyban alárendelt, ezért pozíciója gyengébb.

72. A jelenlegi EUMSZ 19. cikk mint jogalap alapján elfogadott 2000/78 irányelv ettől eltérő célt szolgál. [35] Az a mindenki számára egyenlő munkalehetőségek megteremtését szolgálja. Az esélyegyenlőség értelmében ugyanis az adott személy munkához jutását nem korlátozhatja többek között a szexuális irányultsága. A 2000/78 irányelv végrehajtásának tehát azt kell eredményeznie, hogy a munkát kereső személyek vagy cégek közömbössé váljanak a potenciális munkavállaló olyan jellemzőire – beleértve annak szexuális irányultságát is –, amelyek tekintetében tilos a hátrányos megkülönböztetés.

73. Az áruk és szolgáltatások nyújtása mint a személyes munkavégzés egyik formája emiatt nem zárható ki a 2000/78 irányelv hatálya alól.

74. Hadd magyarázzam el egy példán keresztül, hogy mire gondolok. Egy nő informatikai ismeretekkel rendelkezik, és például képes gépi tanulási algoritmusokat használó szoftvereket készíteni. Az első lehetőség, amely eszünkbe jut, hogy hogyan végezhet olyan munkát, amelyhez képesítéssel rendelkezik, az az, hogy teljes munkaidős munkaszerződés alapján szoftverfejlesztő cégnél dolgozik.

75. Ugyanakkor előfordulhat, hogy nem találja kielégítőnek, hogy csak egy cégnek végezzen munkát, tehát úgy is dönthet, hogy megpróbálja ugyanazt a munkát önálló vállalkozóként több cégnek is kínálni. Megpróbálhat például stabil kapcsolatot létesíteni egy vállalkozással, hogy biztos legyen abban, rendszeres díjazást kap. Ez meghatározott áruk és szolgáltatások (például testre szabott gépi tanulási algoritmusok létrehozása, a cég szoftverének karbantartása és személyzetének betanítása a szoftver használatára) nyújtására vonatkozó szerződés alapján valósulhat meg. Az ilyen szerződés köthető meghatározott időtartamra, mondjuk egy évre, és évente meghosszabbítható. Ezzel egyidejűleg megpróbál más olyan cégeket is találni, amelyek igényt tarthatnak a munkájára. Előfordulhat, hogy ezekkel a cégekkel, illetve magánszemélyekkel egyetlen vállalkozási szerződést köt az általuk igényelt gépi tanulási algoritmusok kifejlesztésére.

76. Önálló vállalkozóként tehát többféle szerződéses jogviszonyban állna. Az egyik típus havonta vagy évente meghatározott óraszámban nyújtott szolgáltatásokra vonatkozó szerződésen, míg a másik típus a késztermékre, azaz egy adott ügyfél igényeihez igazított szoftver kifejlesztésére vonatkozó szerződéseken alapulna. A fentiekben ismertetett valamennyi munka alapulhat a

[34] Lásd még e tekintetben C. Barnardot, aki kifejti, hogy vannak olyanok is, akik azt állítják, hogy az „önálló vállalkozóra" való hivatkozás az egyenlőségi jog területén még a független önálló vállalkozókra (vállalkozókra) is vonatkozik. In: *EU Employment Law*, OUP, Oxford, 2012, 4. kiad., 348. o.

[35] A Bíróság a 2022. június 2-i HK kontra Danmark és HK kontra Privat ítéletében (C-587/20, EU:C:2022:419, 34. pont) úgy ítélte meg, hogy „– amint arra a főtanácsnok indítványának 37. pontjában rámutatott – a 2000/78 irányelv nem olyan másodlagos uniós jogi aktus, mint például az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésén alapuló jogi aktusok, amelyek kizárólag a munkavállalónak mint a munkaviszony gyengébbik felének a védelmére irányulnak […]".

szóban forgó informatikai szakértővel egyedileg megkötött, áru vagy szolgáltatás nyújtására vonatkozó szerződéseken. Ugyanez az informatikai szakértő azonban úgy is dönthet, hogy céget alapít, és munkáját e cégen keresztül értékesíti.

77. Egyes tagállamokban például tilos lehet ugyanazzal céggel egymást követően szolgáltatási szerződéseket kötni. Ez akár az olyan uniós munkaügyi jogszabályok végrehajtásának eredménye is lehet, amelyek célja, hogy a munkavállalók részére biztosabb, határozatlan idejű munkaszerződést biztosítsanak.[36] A szóban forgó informatikai szakértő azonban nem kíván alkalmazásban állni. Az a cég, amely részére az informatikai szakértő egymást követő egyéves szolgáltatási szerződések alapján végez munkát, szintén nem érdekelt abban, hogy őt alkalmazza, másrészt viszont továbbra is együtt kíván működni vele. Ilyen esetben informatikai szakértőnk úgy dönthet, hogy saját céget hoz létre. Így a munkáját a saját cégén keresztül ugyanannak a cégnek továbbra is kínálhatja anélkül, hogy ez az egymást követő, határozott idejű szolgáltatási szerződéseket tiltó szabályozásba ütközne.

78. Az informatikai szakértő a fenti példában leírt valamennyi változat keretében ugyanolyan típusú munkát végzett, és azok a cégek vagy természetes személyek, amelyekkel/akikkel szerződést kötött, ugyanazt munkaszükségletet elégítették ki.

79. Létezik azonban olyan érv is, amely szerint a vele mint természetes személlyel kötött szerződés valójában az önálló vállalkozás egyik formája, míg a cégével kötött szerződés nem az, mivel az áruk vagy szolgáltatások nyújtásának minősül. Az első esetben a potenciális „munkáltató” a „munkáját”, a második esetben pedig az „árját” vagy „szolgáltatását” vásárolja meg.

80. A 2000/78 irányelv tükrében – amelynek célja az emberek társadalmi szerepvállaláshoz és a személyesen végzett munkával biztosított megélhetéshez való jogának védelme – van-e a kettő között tényleges különbség? Ha valamely cég azért nem hajlandó szerződést kötni a hipotetikus informatikai szakértővel, mert az homoszexuális (vagy bizonyos vallású, illetve túl idős vagy túl fiatal), vagy mert bármilyen más olyan tulajdonsággal rendelkezik, amelynek semmi köze a gépi tanuló szoftverek létrehozására való képességéhez, az megakadályozza az adott álláshoz való hozzájutását, ezáltal korlátozza a munkához való hozzájutását.

81. Nem okoz problémát annak elfogadása, hogy az ilyen hátrányos megkülönböztetés nem megengedhető hagyományos foglalkoztatás esetén. Miért ne vonatkozna ugyanez minden más olyan esetre is, amelyben a vele mint természetes személlyel kötött, áruk vagy szolgáltatások nyújtására vonatkozó szerződések alapján, vagy a cégével kötött, áruk vagy szolgáltatások nyújtására vonatkozó szerződések alapján, de személyes munkavégzés ígéretével kínálja a munkáját?

82. Lényegében a munkát végző személy és a személyes munkavégzését igénybe vevő cég szempontjából sincs különbség. Olyan munkát végez, amelyre másnak szüksége van. Úgy tűnik számomra, hogy nem felel meg a 2000/78 irányelv céljának ezen esetek némelyikének kizárása az irányelv hatálya alól, amelynek célja a megélhetéshez való hátrányos megkülönböztetéstől mentes hozzájutás és a társadalomhoz a munka révén való hozzájárulás képességének lehetővé tétele, függetlenül attól, hogy a munkavégzés milyen jogi formájában történik.[37]

[36] Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999 L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999. március 18-i keretmegállapodás 5. szakasza.

[37] Lásd a jelen indítvány 54 pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

83. A hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályozás alkalmazása szempontjából nem számít, hogy vajon a munkát nyújtó személy egyúttal üzleti vállalkozás is, ezért a potenciális „munkáltatóval” egy szinten, nem pedig ahhoz képest alárendelt pozícióban van-e.[38] Végül is bizonyos jogrendszerekben, legalábbis egyes szakmákban, az önálló vállalkozóknak üzleti vállalkozásként kell bejegyeztetniük magukat, vagy legalábbis általában akként szerveződnek.

84. Erre példa a kereskedelmi ügynök. A kereskedelmi ügynök és megbízója közötti jogviszony üzleti vállalkozások közötti jogviszonynak minősül. Az esetek többségében azonban a kereskedelmi ügynökök olyan önálló vállalkozók, akik egyúttal üzleti vállalkozások vagy kis- és középvállalkozások (kkv-k) egyedüli tulajdonosai is.[39] Megtagadhatja-e valamely potenciális megbízó a kereskedelmi ügynökkel való szerződéskötést csak azért, mert az bizonyos szexuális irányultságú? Vajon annak megtagadása nem tartozik-e a 2000/78 irányelv hatálya alá?

85. Végül, ha az áruk és szolgáltatások személyes nyújtása nem tartozik a 2000/78 irányelv hatálya alá, az adott munkák elvégzését igénylő cégek vagy magánszemélyek megkerülhetnék a hátrányos megkülönböztetés tilalmát azáltal, hogy valamely szolgáltatást nyújtó személy igénybevétele helyett áruk vagy szolgáltatások „megvásárlását” választják. J. K. és a Bizottság álláspontja szerint ez ellentétes lenne az irányelv hatékony érvényesülésével.

86. Ha a munkához való hozzájutás tekintetében a felsorolt okok alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilos, az áruk és szolgáltatások nyújtása nem zárható ki az önálló vállalkozás 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő fogalmából, amennyiben a szolgáltatást nyújtó személy a saját megélhetése céljából személyes munkavégzését kínálja fel.

87. Amint az a jelen ügy körülményeiből következik, a TP-nek szüksége volt szerkesztői szolgáltatásokra. A szóban forgó televízióállomás ismeretlen okokból (lehet, hogy olcsóbb volt) úgy vélte, hogy szerkesztő alkalmazása helyett előnyösebb számára független vállalkozótól megvásárolni a szerkesztési szolgáltatásokat. Előfordulhat, hogy egy másik televízióállomás esetében ez a számítás másképp alakult volna: olcsóbb lehet vagy kevésbé kockázatosnak tűnik részmunkaidős vagy teljes munkaidős szerkesztő alkalmazása. Nem látom észszerű indokát annak, hogy a 2000/78 irányelvet miért kellene úgy értelmezni, hogy a televízióállomás a szerkesztő alkalmazásakor nem veheti figyelembe a szexuális irányultságot, abban az esetben viszont igen, ha a szerkesztővel közvetlenül vagy a cégén keresztül köt szerződést az utóbbi szolgáltatásainak igénybevételére. A televízióállomás és a szerkesztő szempontjából is lényegében ugyanaz a helyzet: a televízióállomás olyan szerkesztői szolgáltatásokat vásárol meg, amelyekre szüksége van, a szerkesztő pedig személyes munkavégzését kínálja.

Közbenső következtetés

88. A 2000/78 irányelvben használt „önálló vállalkozás” kifejezés magában foglalja az áruk és szolgáltatások nyújtását abban az esetben, ha a szolgáltatást nyújtó személy személyesen végez munkát. Ilyen helyzetben az áruk vagy szolgáltatások potenciális címzettje nem tagadhatja meg a szerződés aláírását a szolgáltató szexuális irányultsága alapján.

[38] Ez nem jelenti azt, hogy ez az uniós jog más területein, például a versenyjog területén ne játszana szerepet. E tekintetben lásd: 2014. december 4-i FNV Kunsten Informatie en Media ítélet (C-413/13, EU:C:2014:2411).

[39] Lásd e tekintetben a 86/653 irányelv értékeléséről (REFIT értékelés) szóló, 2015. július 16-i SWD (2015) 146 final bizottsági munkadokumentumot.

2. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett, „az önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás feltételének” minősül-e az egyedi szerződés megkötése?

89. A lengyel kormány azzal érvel, hogy az egyedi szolgáltatási szerződés megkötésének megtagadása nem tartozik az „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás feltétele” 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett fogalmába. Álláspontja szerint az „önálló vállalkozáshoz való hozzájutás feltétele” kifejezés csak bizonyos szakmák gyakorlásának általános feltételeire vonatkozik. Ez a szabály – amint azt a lengyel kormány a tárgyaláson kifejtette – csak a szabályozott szakmákra vonatkozik. A jelen ügyben semmilyen közjogi szabály nem akadályozza meg J. K-t abban, hogy szerkesztői szolgáltatásait kínálja. Az e foglalkozáshoz való hozzájutásának tehát nincs akadálya. A szolgáltatás potenciális igénybe vevőjének egyedi döntése tehát nem az „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás feltétele”. Az ilyen döntés az adott személy szerződéses partner megválasztására vonatkozó szabadságának körébe tartozik.

90. J. K., a belga, a holland és a portugál kormány, valamint az Európai Bizottság úgy véli, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja alkalmazandó az önálló vállalkozóval való szerződéskötés szexuális irányultság alapján történő megtagadására.

91. A Bíróságnak a „munkavállaláshoz való hozzájutás feltételeinek” a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő fogalmát volt alkalma tisztázni az LGBTI ítéletében;[40] a szóban forgó ügy szintén a szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetésről szólt. A Bíróság először is kifejtette, hogy ezt a kifejezést a köznyelvben elfogadott szokásos jelentését alapul véve kell értelmezni, figyelembe véve azon szövegkörnyezetet, amelyben e kifejezést használják, és azon szabályozás célkitűzéseit, amelynek e kifejezés a részét képezi.[41] Ennek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a hozzájutás feltételei „olyan körülményekre és tényekre vonatkoz[na]k, amelyek fennállását feltétlenül meg kell állapítani ahhoz, hogy valamely személy megkaphasson egy adott állást vagy munkát.”[42]

92. Habár a Bíróság az LGBTI ítéletében csak a munkavállaláshoz való hozzájutásra hivatkozott, ugyanez vonatkozik az „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás feltételeinek” fogalmára is, mivel a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja egyszerre utal a munkavállalásra, az önálló vállalkozásra és a foglalkozásra. Az önálló vállalkozáshoz való hozzájutás feltételei tehát olyan körülményekre vagy tényekre vonatkoznak, amelyek fennállását feltétlenül meg kell állapítani ahhoz, hogy valamely személy önálló vállalkozóként megkaphasson egy adott munkát.

93. Az önálló vállalkozó szolgáltatási szerződés vagy ahhoz hasonló polgári jogi szerződés megkötésével vállal munkát. Ha az önálló vállalkozó szolgáltatásainak potenciális igénybe vevője a munkához való hozzájutást ahhoz a feltételhez köti, hogy a szolgáltatást nyújtó személy ne legyen homoszexuális, nyilvánvaló, hogy ilyen szexuális irányultságú személy nem kaphatja meg az adott munkát.

94. Amennyiben tehát a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja tiltja, hogy hagyományos munkaviszony esetén egy adott személlyel szexuális irányultsága miatt ne kössenek munkaszerződést, a szolgáltatási szerződés vagy hasonló szerződés önálló vállalkozóval való

40 39. pont).

41 LGBTI ítélet 32. pont.

42 LGBTI ítélet 33. pont.

megkötésének az önálló vállalkozó szexuális irányultsága miatt történő megtagadását is tiltania kell a szóban forgó rendelkezésnek, amely mind a munkavállalásra, mind az önálló vállalkozásra vonatkozik.

95. Végezetül egy további, a tárgyaláson szóba került kérdéssel szeretnék foglalkozni. Alkalmazható lenne-e a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja még az olyan hipotetikus helyzetben is, amelyben a J. K-hoz hasonló önálló vállalkozó nem állt korábban tartós munkakapcsolatban a munkáltatóval, hanem először jelentkezett a munkára, és szexuális irányultsága miatt nem kötöttek vele szerződést? Más szóval, számít-e a munkavégzés folyamatossága?

96. J K. és az Bizottság álláspontja szerint nem számít, hogy az első alkalommal történik-e a jelentkezés. A lengyel kormány fenntartotta korábbi álláspontját, miszerint az ilyen jellegű egyedi döntések nem tartoznak az „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás feltételeinek” fogalmába.

97. Egyetértek J. K-val és a Bizottsággal. Az a) pont hatálya alá tartozó eset a munkához való hozzájutás. A korábbi munkakapcsolat nem függ össze azzal, hogy valaki jelentkezik egy állásra, és sikerül szerződést kötnie. Másképpen megfogalmazva, a szerződéskötés alapügyben történő megtagadása nem azért tartozik a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja alá, mert J. K. már korábban is szerződött a TP-vel, hanem azért, mert nem tudott új munkához hozzájutni, mivel a TP nem volt hajlandó új szerződést kötni vele.

Közbenső következtetés

98. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „önálló vállalkozáshoz […] való hozzájutás [feltétele]” kifejezés hatálya alá tartozik a valamely vállalkozási szerződés önálló vállalkozóval való megkötésének e személy szexuális irányultsága miatti megtagadása.

B. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése c) pontjának alkalmazhatóságáról

99. A jelen ügy sajátos körülményei között a J. K-val való szerződéskötés megtagadása nem pusztán megakadályozza, hogy J. K. új munkához jusson hozzá, hanem kizárólag szexuális irányultsága miatt a TP-vel fennálló, hét éve tartó munkakapcsolatának megszűnését is eredményezi. Álláspontom szerint tehát a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja is alkalmazandó a jelen ügyben.

100. A lengyel kormány azzal érvelt, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja nem alkalmazható, mivel egyrészt az önálló vállalkozást e rendelkezés nem említi kifejezetten, másrészt pedig az önálló vállalkozókat semmiképpen sem lehet „elbocsátani”.

101. Álláspontom szerint a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja kiegészíti annak a) pontját. Míg az utóbbi a munkához való hozzájutásra vonatkozik, az előbbi a munkavégzés feltételeire, beleértve a munka megszűnését is. Az, hogy a c) pont nem utal az önálló vállalkozásra, inkább a jogszabály nem egyértelmű megszövegezésének tudható be, mintsem annak, hogy a jogalkotó ki akarta volna zárni abból az önálló vállalkozókat. Míg ugyanis a 3. cikk (1) bekezdésének a) pontja a 2000/78 irányelv személyi és tárgyi hatályára egyaránt utal, addig a c) pont csak annak tárgyi hatályára vonatkozik.

102. Továbbá, igaz, hogy az önálló vállalkozókat nem lehet elbocsátani, ha az elbocsátás szó csak a munkavállalással kapcsolatban használatos. Ez azonban irreleváns. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja az „alkalmazási és munkafeltételek” fogalmának tartalmára vonatkozó példaként említi az elbocsátást. Ez a rendelkezés a munkavégzés és annak megszűnése valamennyi feltételére vonatkozik. [43]

Közbenső következtetés

103. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja hatálya alá tartozik a jelen ügyben fennállóhoz hasonló olyan helyzet, amelyben valamely önálló vállalkozó korábban már munkakapcsolatot létesített a szolgáltatás igénybe vevőjével, aki kizárólag az önálló vállalkozó szexuális irányultsága miatt utasította el az új szerződés megkötését.

C. Hivatkozható-e a szerződési szabadság a szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés igazolása céljából?

104. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból által közvetetten felvetett másik kérdés az, hogy a TP a 2000/78 irányelv alkalmazásának kizárása céljából hivatkozhat-e a szerződési szabadságra, amelyet az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja alapján a szerződéses partner szabad megválasztásához való jogként kell érteni.

105. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a nemzeti intézkedések kivételesen kizárhatják ezen irányelv alkalmazását, ha azok többek között mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek. A Bíróság kifejtette, hogy ezt a rendelkezést, mivel eltérést enged a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől, szigorúan kell értelmezni. [44]

106. Értelmezhető-e az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében meghatározott, egy demokratikus társadalomban mások szabadságának védelméhez szükséges intézkedésként?

107. Az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja biztosítja a szerződéses partner megválasztásának szabadságát. E rendelkezés szerint e szabadság a nemen, fajon, etnikai származáson vagy állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megelőzése érdekében korlátozható. A szerződési szabadság azonban nem korlátozható olyan helyzetben, amelyben a szerződéses partner megválasztása szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést eredményez. A szerződéskötésre vonatkozó döntésnek a potenciális szerződéses partner szexuális irányultságára való alapozása tehát e törvény szerint megengedett.

108. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében a nemzeti jognak a szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetést lehetővé tevő rendelkezése nem ellentétes az irányelvvel, ha az a szerződéskötés szabadságának lehetővé tételéhez szükséges.

[43] Ezenfelül szeretnék rámutatni arra, hogy a Bíróság az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2004. április 29-i 2004/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2004. L 158., 77. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 5. kötet, 46. o.; helyesbítés: HL 2009. L 274., 47. o.) irányelven alapuló, szabad mozgáshoz és polgári jogokhoz kapcsolódó eltérő kontextusban már kimondta, hogy az önálló vállalkozó munkavégzésének az akaratán kívül álló okból történő megszűnése a munkavállaló akaratán kívül álló okból történő elbocsátásának feleltethető meg. Lásd: 2017. december 20-i Gusa ítélet (C-442/16, EU:C:2017:1004, 43. pont); 2019. április 11-i Tarola ítélet (C-483/17, EU:C:2019:309, 48. pont).

[44] Lásd e tekintetben: 2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet (C-447/09, EU:C:2011:573, 56. pont).

109. Elöljáróban, és mielőtt az arányosság bármilyen vizsgálatába bocsátkoznék, meg kell említenem, hogy nehezemre esik ezt a kérdést az érdekek mérlegelése szempontjából végiggondolni. Mert vajon a tiltott okok bármelyike alapján történő hátrányos megkülönböztetés engedélyezése egyáltalán része lehet-e a szerződési szabadságnak az olyan társadalomban, amely az egyenlőség értékén alapul? [45]

110. Ha azonban elfogadható, hogy a szerződési szabadságot a 2000/78 irányelvben felsorolt okok alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma korlátozza, a hagyományos arányossági elemzésből arra a következtetésre lehet jutni, hogy a szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetés lehetővé tétele nem szükséges a szerződési szabadság védelméhez egy demokratikus társadalomban.

111. Azzal kapcsolatban, hogy az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja egy demokratikus társadalomban nem szükséges a szerződési szabadság védelméhez, röviden rámutatok arra, hogy a szóban forgó rendelkezés már tiltja a szerződéses partner kiválasztása során a nemi, faji vagy etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetést. Ez már önmagában is azt mutatja, hogy a lengyel jogalkotó által követett értelmezés szerint a hátrányos megkülönböztetés lehetővé tétele nem szükséges egy demokratikus társadalomban a szerződési szabadság biztosításához.

112. A két alapjog közötti egyensúly annak értékelése révén teremthető meg, hogy korlátozták-e aránytalanul valamelyik alapjogot. Tekintettel arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében a szerződési szabadság az irányelvtől való eltérés indokaként szerepel, paradox módon meg kell fordítani az elemzést. A kérdés az, hogy a szerződési szabadságot aránytalanul korlátozta-e a 2000/78 irányelv. Ha ez nem így van, abból az a következtetés vonható le, hogy egy demokratikus társadalomban nincs szükség az indokként használt szabadságot (szerződési szabadságot) védelmező nemzeti jogszabályra. [46]

[45] A Bíróság teljes ülése közelmúltbeli ítéleteiben kifejtette, hogy az EUSZ 2. cikkben felsorolt értékek, köztük az egyenlőség, az az Unió identitásának részét képezik (2022. február 16-i Magyarország kontra Parlament és Tanács ítélet, C-156/21, EU:C:2022:97, 232. pont; 2022. február 16-i Lengyelország kontra Parlament és Tanács ítélet, C-157/21, EU:C:2022:98, 264. pont). A 2000/78 irányelv célja éppen az, hogy az egyenlőség értékét valósággá tegye azáltal, hogy megvalósítja a hátrányos megkülönböztetés Charta 21. cikkében kifejezett tilalmát. Az 1976. április 8-i Defrenne ítélet (43/75, EU:C:1976:56) óta az egyenlőség olyan társadalmi modell, amelynek megvalósítására az Európai Unió törekszik. McCrudden például kifejti, hogy ha az egyenlőséget jogvédő fogalomként értelmezzük, az egyenlő bánásmód elve különös jelentőséggel bír annak bizonyítása szempontjából, hogy az Európai Unió céljai túlmutatnak a gazdasági célokon, és kiterjednek az európai szociális modell védelmére. Lásd: McCrudden, C., „The New Concept of Equality”, *ERA*, 2003, 18. o. Lásd még: Waddington, L., „Testing the Limits of the EC Treaty Article on Non-discrimination”, *Industrial Law Journal*, 1999, 133–151. o., 134. o., aki úgy vélte, hogy az EK-Szerződés 13. cikkének a Szerződésbe való beillesztését nem elsősorban a hátrányos megkülönböztetés ellen gazdasági okokból történő küzdelem szándéka indokolta, hanem inkább az, hogy Európát „közelebb hozza a polgárokhoz”.

[46] A Bíróság az LGBTI ítélet 47–57. pontjában ehhez hasonló mérlegelést végzett a 2000/78 irányelvben előírt, a hátrányos megkülönböztetés tilalmához való jog és a véleménynyilvánítás Charta 11. cikkében védett szabadsága között. A Bíróság a 2000/78 irányelvben előírt, hátrányos megkülönböztetés tilalmához való jogot a Charta 12. cikkében védett egyesülési szabadsággal hozta egyensúlyba a 2022. június 2-i HK kontra Danmark és HK kontra Privat ítéletben (C-587/20, EU:C:2022:419, 41–47. pont).

113. A szóban forgó elemzés a jelen ügyben a következőképpen történik. Kiindulópontként megjegyzendő, hogy az indokként kínált jog – a jelen ügyben a szerződési szabadság – nem abszolút jog.[47] Ezt a jogot a törvény társadalmilag elfogadható célok elérése érdekében korlátozhatja, feltéve, hogy e jog lényege nem sérül, és a korlátozás arányos az elérni kívánt célokkal (valamint megfelelő és szükséges).

114. Az a követelmény, hogy a szerződési szabadság korlátozását a jogszabály tartalmazza, teljesül, mivel azt uniós irányelv rögzíti.

115. Másodszor, a 2000/78 irányelv célja, hogy a „foglalkoztatás és munkavégzés" területén minden EU tagállamban megvalósítsa az egyenlőséget. A 2000/78 irányelv a Szerződésekben meghatározott más célok eléréséhez is hozzájárul. Az irányelv (11) preambulumbekezdése szerint „[a] valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja […] a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását". A 2000/78 irányelv tehát a szerződési szabadságot az egyenlőség és más fontos uniós célok elérése érdekében korlátozza, amelyek jogszerű célok.

116. Harmadszor, a 2000/78 irányelv kizárólag azáltal korlátozza a szerződéses partner megválasztásának szabadságát, hogy kizárja annak lehetőségét, hogy e választás a felsorolt okok valamelyikén alapuljon. Ez nem akadályozza meg a munkáltatókat vagy más hasonló helyzetben lévő személyeket abban, hogy a munkára legmegfelelőbb személyt válasszák ki. A 2000/78 irányelv (17) preambulumbekezdése e tekintetben kifejti, hogy az irányelv „nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására […]". Úgy vélem, ez a szerződési szabadság lényege.

117. A felvétel mellőzéséről vagy az elbocsátásról szóló döntés különböző, a szóban forgó munka szempontjából releváns okokra alapozható.[48] A szerződéses partner megválasztása során a felsorolt okok alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma tehát nem érinti a szerződési szabadság lényegét.

118. Végezetül, annak elfogadása esetén, hogy a szerződési szabadság korlátozása ténylegesen megvalósul, azt is bizonyítani kell, hogy ez a korlátozás megfelelő és szükséges a 2000/78 irányelv jogszerű célja(i)nak eléréséhez. Arra szorítkozom, hogy elemezem a foglalkoztatás és a munkavégzés terén történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem célját, mivel e cél közvetlenül kapcsolódik az irányelv elfogadásának jogalapjához.[49]

[47] Érdemes megjegyezni, hogy a szerződéskötés szabadságát az uniós jogrend is a vállalkozás Charta 16. cikke által biztosított szabadságának részeként, az alapjogok egyikeként ismeri el. Lásd például: 2021. december 21-i Bank Melli Iran ítélet (C-124/20, EU:C:2021:1035, 79. pont). Ez elsősorban azt jelenti, hogy az uniós jogalkotónak kötelessége figyelembe venni ezt a szabadságot a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok elfogadásakor. Másodszor, az uniós jogrendben értelmezett szerződési szabadság nem abszolút. Éppen ellenkezőleg, a Bíróság megállapította, hogy a Charta 16. cikkében előírt vállalkozás szabadsága „széles körű közhatalmi beavatkozásoknak vethető alá, amelyek a gazdasági tevékenység gyakorlásának közérdekből való korlátozásait jelenthetik." Lásd e tekintetben: 2013. január 22-i Sky Österreich ítélet (C-283/11, EU:C:2013:28, 46. pont); lásd még: 2021. december 21-i Bank Melli Iran ítélet (C-124/20, EU:C:2021:1035, 80–81. pont). Az utóbbival kapcsolatban lásd még: Weatherill, S. „Use and Abuse of the EU's Charter of Fundamental Rights: on the improper veneration of »freedom of contract«", *European Review of Contract Law*, 2014, 167–182. o.

[48] Lásd például egy csoportos létszámleépítés miatt elbocsátott terhes nő ügyét illetően: 2018. február 22-i Porras Guisado ítélet (C-103/16, EU:C:2018:99, 71. pont).

[49] Lásd a jelen indítvány 44 pontját.

119. Azáltal, hogy a 2000/78 irányelv kizárja a tiltott ok alapján történő hátrányos megkülönböztetés lehetőségét, és 17. cikkében előírja, hogy a tagállamok az irányelv átültetése során hatékony és visszatartó erejű szankciókat irányozzanak elő, alkalmas arra, hogy hozzájáruljon a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemhez, mivel várhatóan ez az ilyen magatartások fokozatos visszaszorulásához, végső soron pedig eltűnéséhez vezet.

120. A foglalkoztatás és a munkavégzés területén a tiltott ok alapján történő hátrányos megkülönböztetéstől mentes társadalom kizárólag akkor valósulhat meg, ha egyetlen olyan személy sem veszi figyelembe a 2000/78 irányelvben felsorolt jellemzőket, akinek egy másik személy munkájára van szüksége. Ellenkező esetben az ilyen jellemzőkkel rendelkező személyek nem fognak egyenlő esélyekkel rendelkezni a munkához jutás tekintetében. Ezért egy olyan társadalomban, amelyben az ilyen aggályok még mindig szerepet játszanak, az ilyen döntések megtiltása és azoktól megfelelő szankciókkal való visszatartás a cél eléréséhez szükséges minimum. Nem tudok elképzelni kevésbé korlátozó alternatívát a foglalkoztatás és a munkavégzés területe hátrányos megkülönböztetéstől való mentességére vonatkozó cél elérésére.

121. Mivel tehát a szerződési szabadságot – amelyet az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja védeni kíván – a 2000/78 irányelv nem korlátozza aránytalanul, e rendelkezés nem értelmezhető egy demokratikus társadalomban a szerződő felek megválasztása szabadságának védelméhez szükséges rendelkezésként.

Közbenső következtetés

122. Egy demokratikus társadalomban a szerződéses partner megválasztása szabadságának védelméhez nem szükséges az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontjához hasonló nemzeti rendelkezés. E rendelkezés tehát nem indokolhatja a 2000/78 irányelv alkalmazásának az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése alapján történő kizárását.

D. A kérdést előterjesztő bíróság kötelezettségei a nemzeti jog szabálya és a 2000/78 irányelv közötti összeütközés esetén

123. Mivel az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja egy demokratikus társadalomban nem szükséges, a 2000/78 irányelv a jelen ügyben továbbra is alkalmazandó az önálló vállalkozóval való szerződéskötésnek az adott személy szexuális irányultsága miatti megtagadására.

124. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában kifejtette, hogy az alapügyben fennálló helyzetre az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontja alkalmazandó.[50]

125. Ez azt jelenti, a kérdést előterjesztő bíróság azzal szembesül, hogy a folyamatban lévő ügyben két, egymással ellentétes rendelkezés alkalmazandó: egyrészt a 2000/78 irányelvben foglalt rendelkezés alapján a TP nem tagadhatja meg a szerződés megkötését J. K-val a homoszexualitása

[50] A nemzeti jog értelmezése kizárólag a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik. A Bíróságnak tehát az előzetes döntéshozatali eljárásban a nemzeti jog nemzeti bíróság általi értelmezésére kell támaszkodnia. A kérdést előterjesztő bíróság kifejtette, hogy a jelen ügyben szereplőhöz hasonló szerződéstípusokat az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 4. cikkének (2) bekezdése alapján annak hatálya alá tartozóknak tekinti, ezért e törvény 5. cikkének 3. pontja is alkalmazandó.

miatt; másrészt az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvényben foglalt rendelkezés lehetővé teszi a TP számára, hogy megtagadja a szerződés megkötését J. K-val annak homoszexualitása miatt.

126. Az uniós jog tartalmaz olyan szabályt, amely az azonos tényállásra vonatkozó két szabály ilyen összeütközése esetén alkalmazandó: a nemzeti bíróságnak az ügy elbírálásakor az uniós szabályt kell alkalmaznia, a nemzeti jogi szabály alkalmazását pedig mellőznie kell.[51] Az uniós jog elsőbbsége tehát a szabályok ilyen összeütközését az uniós szabály javára oldja fel.

127. A teljesség kedvéért hozzá kell tenni, hogy az elsőbbség kollíziós szabályként működik, és a közvetlen hatállyal rendelkező uniós szabállyal ellentétes nemzeti szabály alkalmazásának mellőzését követeli meg.[52]

128. Az irányelvek vertikális helyzetekben közvetlen hatállyal rendelkeznek.[53] Tekintettel arra, hogy a TP egy állami televízióállomás,[54] az ítélkezési gyakorlat szerint az ilyen helyzetet az irányelv közvetlen alkalmazása szempontjából vertikálisnak kell tekinteni.[55] J K. ezért az alapügyben a TP-vel szemben hivatkozhat a 2000/78 irányelvre.

129. Ezenfelül a 2000/78 irányelv releváns rendelkezései (a 3. cikk (1) bekezdésének a) és c) pontja) feltétlenek és kellően pontosak ahhoz, hogy a nemzeti bíróság alkalmazhassa azokat.[56] Egyértelmű, hogy a J. K-hoz hasonló személy (önálló vállalkozó) e rendelkezések alapján jogosult arra, hogy szexuális irányultsága miatt ne érje hátrányos megkülönböztetés, amikor új munkára jelentkezik vagy a meglévő munkakapcsolat meghosszabbítását kéri; és az is egyértelmű, hogy a TP-hez hasonló, szerkesztői szolgáltatásokat igénylő személy nem tagadhatja meg az önálló vállalkozóval való szerződéskötést kizárólag annak szexuális irányultsága miatt. A 2000/78 irányelv releváns rendelkezései alapján tehát megállapítható, hogy J. K-t joggal ruházták fel, hogy a TP-t ezzel összefüggésben kötelezettség terheli, és hogy e jog/kötelezettség tartalma az, hogy a szexuális irányultságra mint szerződéskötési kritériumra való hivatkozás kizárt.

130. A nemzeti bíróság tehát nem alkalmazhatja az egyenlő bánásmódról szóló lengyel törvény 5. cikkének 3. pontját az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásánál. Érdemes megismételni azt is, hogy a nemzeti bíróság e kötelezettsége nem függ a nemzeti jogalkotó arra vonatkozó döntésétől, hogy a nemzeti jogot az uniós joggal való összhang megteremtése céljából módosítja. Ez azonban nem zárja ki a nemzeti jogalkotó erre vonatkozó párhuzamos kötelezettségének fennállását.

[51] 1978. március 9-i Simmenthal ítélet (106/77, EU:C:1978:49, 21–23. pont); 2022. február 22-i RS (Alkotmánybíróság határozatainak joghatásai) ítélet (C-430/21, EU:C:2022:99, 62. és 63. pont).

[52] 2019. június 24-i Popławski ítélet (C-573/17, EU:C:2019:530, 60–64. és 68. pont).

[53] 1979. április 5-i Ratti ítélet (148/78, EU:C:1979:110, 20–23. pont); 2018. augusztus 7-i Smith ítélet (C-122/17, EU:C:2018:631, 45. pont).

[54] Tulajdonosa az államkincstár. Érdemes megjegyezni, hogy a TP – a kérdést előterjesztő bíróság előtti eljárás alperese – nem nyújtott be írásbeli észrevételeket, és nem vett részt a Bíróság előtti tárgyaláson.

[55] 1986. február 26-i Marshall ítélet (152/84, EU:C:1986:84, 46–49. pont); 2017. október 10-i Farrell ítélet (C-413/15, EU:C:2017:745, 32–35. pont).

[56] 1991. november 19-i Francovich és társai ítélet (C-6/90 és C-9/90, EU:C:1991:428, 11. és 12. pont); 2012. január 24-i Dominguez ítélet (C-282/10, EU:C:2012:33, 33. pont), 2015. július 16-i Larentia + Minerva és Marenave Schiffahrt ítélet (C-108/14 és C-109/14, EU:C:2015:496, 48–49. pont); 2022. március 8-i Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Közvetlen hatály) ítélet (C-205/20, EU:C:2022:168, 17–19. pont).

Közbenső következtetés

131. A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és c) pontja a jelen ügyre alkalmazandó és közvetlen hatállyal bír. J. K. tehát a kérdést előterjesztő bíróság előtt hivatkozhat arra, hogy a TP J. K. szexuális irányultsága miatt nem tagadhatja meg a vele mint önálló vállalkozóval történő szerződéskötést. A kérdést előterjesztő bíróság tehát köteles mellőzni az ezzel ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását.

V. Végkövetkeztetés

132. A fenti megfontolások tükrében azt javaslom, hogy a Bíróság a Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie (varsói kerületi bíróság, Lengyelország) által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdést a következőképpen válaszolja meg:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és c) pontját

a következőképpen kell értelmezni:

azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a gazdasági tevékenységet önálló vállalkozás keretében folytató természetes személy munkavégzésének alapjául szolgáló polgári jogi szerződés megkötésének megtagadását arra az esetre, ha az elutasítás okát e személy szexuális irányultsága képezi.