
Összeegyeztethető-e a minimálbér-irányelv az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás” kizárással az esetjog alapján?

Jakab Nóra* - Kovácsné Havelant Kinga**

Az (EU) 2022/2041 irányelv az EU-ban biztosítandó megfelelő minimálbérekről célja a munka- és életkörülmények javítása azzal, hogy keretet hoz létre az alábbiakra vonatkozóan: a jogszabályban meghatározott minimálbér megfeleltetése; a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása; a munkavállalóknak a minimálbér által nyújtott védelemhez való jogokhoz történő hatékony hozzáféréseinek javítása, amennyiben e védelmet a nemzeti jog és/vagy kollektív szerződések előírják. A dán kormány 2023 januárjában az Európai Bírósághoz benyújtott, az irányelv megsemmisítésére irányuló keresetével egyhangú szakvéleményt adott ki 2025 januárjában az ügyben eljáró főtanácsnok. Jelen tanulmány azt vizsgálja, hogy vajon értelmezhető-e a másként az EU Bírósága esetjoga alapján a minimálbér irányelv és az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás” kizárás.

Kulcsszavak: minimálbér irányelv, díjazás, esetjog, EUMSZ 153. cikk, hatáskörelvonás

Is the minimum wage directive compatible with the exclusion of 'pay' in Article 153(5) TFEU on the basis of case law?

Directive (EU) 2022/2041 on ensuring adequate minimum wages in the European Union aims to improve working and living conditions in the European Union (EU) by establishing a framework for the following: the adequacy of the minimum wage set by law; the promotion of collective bargaining for wage setting; and the improvement of effective access to the rights provided by the minimum wage for workers, where such protection is provided for by national law and/or collective agreements. In January 2023, the Danish government filed an action with the European Court of Justice seeking the annulment of the directive, and in January 2025, the Advocate General delivered a unanimous opinion in the case. This study examines whether the exclusion of 'pay' in the Minimum Wage Directive and Article 153(5) TFEU could be interpreted differently on the basis of the case law of the Court of Justice of the European Union.

Keywords: minimum wage directive, pay, case law, Article 153 TFEU, withdrawal of competence

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2025.1.54>

* Egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

** Ügyvéd

1. Bevezetés

Az (EU) 2022/2041 irányelv az EUBan biztosítandó megfelelő minimálbérekről célja a munka- és életkörülmények javítása az EUBan (EU) azzal, hogy keretet hoz létre az alábbiakra vonatkozóan: a jogszabályban meghatározott minimálbér megfelelése; a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások előmozdítása; a munkavállalóknak a minimálbér által nyújtott védelemhez való jogokhoz történő hatékony hozzáféréseinek javítása, amennyiben e védelmet a nemzeti jog és/vagy kollektív szerződések előírják. A dán kormány 2023 januárjában az Európai Bírósághoz benyújtott, az irányelv megsemmisítésére irányuló keresetével egyhangú szakvéleményt adott ki 2025 januárjában az ügyben eljáró főtanácsnok.

Az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésének értelmezésében – jelen cikk szempontjából – lényeges megállapítások a Főtanácsnoki Indítványból az alábbiak.

Mit is jelent a díjazás kizárása az uniós jogalkotási hatáskör alól? Az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésében szereplő „díjazás” kizárása kiterjed, de nem korlátozódik a munkabér szintjét harmonizáló intézkedésekre; kiterjed azokra az intézkedésekre is, amelyek a tagállamok bérmegállapítási rendszereinek egyéb szempontjait harmonizálják (beleértve a munkabér szintjének megállapítására vonatkozó szabályokat vagy eljárásokat). A „díjazás” kizárását téves úgy értelmezni, hogy az a bérek szintjét harmonizáló intézkedésekre korlátozódik.

A Főtanácsnok az indítványban kifejti, hogy téves azt állítani, hogy *az uniós jogalkotó általános és lazán megfogalmazott követelményeket állapíthat meg a tagállamok bérmegállapítási keretei tekintetében*. A beavatkozás lehet enyhe vagy korlátozott, mégis közvetlen, ha a jogi aktus célja a munkabér szabályozása. Azaz nem az számít, hogy az említett irányelv milyen mértékben avatkozik be a nemzeti sajátosságokba, hanem az, hogy célja a díjazás szabályozása, mivel, ha ez a helyzet, akkor ez a jogi aktus közvetlenül beavatkozik az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt, ilyen értelmű kizárásba.

Arra a következtetésre jut tehát, hogy a minimálbér-irányelv célja a „díjazás” szabályozása. Következésképpen közvetlenül beavatkozik az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás” kizárásába. Ebből következik, hogy az uniós jogalkotó nem volt illetékes a jogi aktus elfogadására, és így megsértette az EUSZ 5. cikk (2) bekezdésében foglalt átruházás elvét.

A Főtanácsnok kiemeli, hogy a minimálbér-irányelvet az jogalkotó nem fogadhatta el érvényesen az EUMSZ 175. cikke alapján, amely hatáskört biztosít az EU gazdasági, társadalmi és területi kohéziójának erősítését célzó intézkedések elfogadására, amivel csökkentené az EU-n belüli társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségeket, előmozdítaná a felfelé irányuló konvergenciát és elősegítené az EU harmonikusabb fejlődését. Jelen esetben, ha az uniós jogalkotó az irányelvet az EUMSZ 175. cikk alapján fogadta volna el, akkor megkerülte volna az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás” kizárást. Valójában egy szélesebb körű rendelkezésre (az EUMSZ 175. cikkre) támaszkodott volna annak érdekében, hogy visszaszerezzen egy olyan hatáskört (a munkabér tekintetében), amelyet az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése (a *lex specialis*) kifejezetten ki akart zárni az uniós

hatáskörök köréből, és olyan jogi aktust fogadjon el, amelynek célja éppen az e kizárás hatálya alá tartozó kérdések szabályozása.

Az EUMSZ 153. cikkét a többi cikkel összhangban kell értelmezni. Az EUMSZ 151. cikke kimondja, hogy az alapvető szociális jogokat, úgymint az Európai Szociális Chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva az Unió és a tagállamok célkitűzése többek között a foglalkoztatás előmozdítása, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, valamint a szociális partnerek közötti párbeszéd elősegítése. *Azaz az életszínvonal emelkedése és a szociális partnerekkel való párbeszéd kéz a kézben jár. Számomra ez az irányelv egyik legfontosabb üzenete.* Miközben a Főtanácsnok indítványának középpontjában az EUMSZ 153. cikke áll. Az érvelését egy szálon vezette végig: vajon a 153. cikk (5) bekezdésébe, a díjazásra és az egyesülési jogra vonatkozó kizárásba ütközik-e az irányelv? Vitathatatlanul értékes elemzés az indítvány, lehetőséget ad a szabad véleményalkotásra minden oldalról. A Főtanácsnok abból indul ki, hogy jelen ügyben a dán és a svéd feleken kívül valamennyi fél és beavatkozó úgy értelmezi az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében szereplő „díjazás” kizárását, hogy az lényegében *a bérek szintjét* harmonizáló intézkedésekre korlátozódik, nem pedig azokra, amelyek a bérek megállapításának eljárását érintik. Másodszor, úgy tűnik számára, hogy ezek a felek és beavatkozók a Bíróság által a kizárással kapcsolatban kidolgozott közvetlen beavatkozás jogi tesztjét *a beavatkozás mértékére vagy intenzitására vonatkozó tesztnek tekintik. Lényegében az EU hatáskörrel rendelkezik arra, hogy általános és lazán megfogalmazott követelményeket támasszon a tagállamok bérmegállapítási kereteinek megszervezésére vonatkozóan, és akár keretet is létrehozhat a munkavállalók megfelelő minimálbérhez való hozzáféréseinek biztosítására, de a nemzeti sajátosságok megőrzése érdekében tartózkodnia kell attól, hogy beavatkozzon a nemzeti keretek részletes szabályaiba.* Harmadszor, úgy tűnik, hogy az említett felek és beavatkozók úgy értelmezik az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében szereplő „díjazás” kizárásának célját, hogy az a szociális partnerek kollektív szerződések megkötésére vonatkozó autonómiáját védje. Ennek alapján úgy vélik, hogy amennyiben az irányelv nem sérti ezt az autonómiát, összeegyeztethető az említett kizárással. (Indítvány 48. pont)

Az irányelv a preambulumban egy értelmezési keretet ad. Ezt az értelmezési keretet azért tartjuk fontosnak, mert az EU Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) többször is megerősítette, hogy a rendelkezések értelmezéséhez az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően figyelembe kell venni azon szabályozás szövegkörnyezetét és céljait, amelynek a vitatott szakasz részét képezi (analógia útján lásd a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 110. pontját).¹

¹ Lásd JUDGMENT OF THE COURT (Second Chamber) 10 June 2010 (*) (Directive 97/81/EC – Framework Agreement on part-time work – Equal treatment of part-time and full-time workers – Calculation of the period of service required to obtain a retirement pension – Periods not worked disregarded – Discrimination) In Joined Cases C 395/08 and C-396/08 28. pont.

2. Valóban igaz, hogy a díjazás kizárása a bérek szintjét harmonizáló intézkedésekre terjed ki?

A Főtanácsnoki indítvány fő kérdése az, hogy összeegyeztethető-e a minimálbér-irányelv az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás” kizárással? A dán és a svéd kormány úgy véli, hogy annak ellenére, hogy a minimálbér-irányelv nem állapít meg általános minimálbért az EUBan, még beleütközik az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésébe. Álláspontjuk szerint a díjazást a szociális partnereknek nemzeti szinten, szerződéses autonómiájuk gyakorlása során kell megállapítaniuk.

Valóban igaz lenne-e, hogy a „díjazás” kizárása a bérek szintjét harmonizáló intézkedésekre korlátozódik? A „díjazás” kifejezés használata arra utal, hogy a tagállamok bérmegállapítási rendszereinek a munkabér szintjén kívül más szempontjai is az EUMSZ 153. cikkének (5) bekezdésében foglalt kizárás hatálya alá tartoznak. Következésképpen úgy véli, hogy az uniós szerződések szövegezői arra törekedtek, hogy kizárják az uniós fellépés hatálya alól azokat az intézkedéseket, amelyek magukban foglalják a bérek szintjének harmonizációját, de *nem* korlátozódnak erre. Kokott Főtanácsnok az Impact ügyben benyújtott indítványában kijelentette, hogy „*csak a munkabér szintjét ... vonja ki [az említett rendelkezés] a [uniós] jogalkotó hatásköréből.*” E tekintetben megjegyzi, hogy az említett ügyben hozott ítélet olyan kijelentéseket tartalmaz, amelyek azt sugallhatják, hogy a Bíróság szintén a munkabér szintjére helyezi a hangsúlyt (szemben a munkabérrel általában). A Bíróság ugyanis *megemlítette, hogy a Szerződések szerzői helyénvalónak tartották, hogy „a bérek szintjének meghatározását kizárják a harmonizációból”, mivel „a munkabérek szintjének meghatározása” a szociális partnerek nemzeti szintű szerződéses szabadságába és a tagállamok hatáskörébe tartozik.* A Bíróság rámutatott, hogy az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében fenntartott kérdéseket – beleértve a díjazást is – szigorúan kell értelmezni, hogy azok ne befolyásolják indokolatlanul az (1)-(4) bekezdések hatályát, és ne kérdőjelezzék meg az EUMSZ 151. cikk által kitűzött célokat. E kijelentésből azonban véleménye szerint nem következik, hogy a „díjazás” fogalmát a „díjazás szintjére” kell korlátozni. Ha ez lenne a helyzet, akkor az uniós jogalkotó harmonizálhatná a tagállamok bérmegállapítási rendszereinek minden más vonatkozását, feltéve, hogy nem harmonizálja a bérek összegét, hanem konkrét képletet vagy összeget ír elő. A dán és a svéd kormány érvelése szerint a „díjazás” kizárása elveszítené hatékonyságát, mivel az uniós jogalkotó elfogadhatna például olyan irányelveket, amelyek harmonizálnák a szociális partnerek által a munkabérekről folytatott tárgyalások gyakoriságát, vagy előírnák e tárgyalások lefolytatásának módját. (68. pont)

Az ítélezési gyakorlatból a Főtanácsnok szerint az következik, hogy a Bíróság, amikor kimondta, hogy az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében felsorolt „díjazás” kizárást szigorúan kell értelmezni, csupán azt kívánta biztosítani, *hogy e rendelkezés ne tegye lehetetlenné olyan jogi aktusok elfogadását, amelyeknek nem célja a munkabér szabályozása pusztán azért, mert a munkabérre kihatással vannak.* A megfelelő szövegkörnyezetében értelmezve e kijelentés célja tehát nem az volt, hogy korlátozza a munkabérnek minősülő kérdések körét (a munkabér szintjére

korlátozva), hanem annak biztosítása, hogy az e kérdésekbe csak közvetve beavatkozó eszközök elfogadhatók legyenek. (Indítvány 58. pont)
Nézzük meg tehát az ítélezési gyakorlatot.

2.1. C-349/03. A 43. pont szerint, amely jelen esetben analogia legis útján alkalmazandó, a közösségi jognak a Közösség területére történő alkalmazása alóli kivételt olyan szűken kell értelmezni, amely feltétlenül szükséges azon érdekek védelméhez, amelyeket e rendelkezés Gibraltár részére biztosít. E szabályt ráadásul az EK 10. cikk első bekezdésének második mondatával összhangban kell alkalmazni, amely szerint a tagállamok elősegítik a Közösség feladatainak teljesítését (e tekintetben lásd a 194/85. és 241/85. sz., Bizottság kontra Görögország egyesített ügyekben 1988. február 25 én hozott ítélet [EBHT 1988., I 1037. o.] 20. pontját).²

2.2. C-307/05³ A 39. pont szerint mivel az EK 137. cikk (5) bekezdése az ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az említett bekezdés által fenntartott tárgyköröket *megszorítóan kell értelmezni, úgy, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne vonják kétségbe az EK 136. cikk által kitűzött célokat*. Mindez összhangban áll a C-349/03. eset 4 pontjában foglaltakkal.

A 40. pont szerint, ami pedig különösen az EK 137. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazás” ra vonatkozó kivételt illeti, annak indoka az a tény, hogy a *bérszintek meghatározása* nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadsága körébe, illetve a tagállamok hatáskörébe tartozik e tárgykörben. E körülményekre tekintettel a közösségi jog jelenlegi állapotában célszerűnek tűnt kizárni az EK 136. és azt követő cikkei alapján vett harmonizációból a bérszintek meghatározását. A 41. pontban olvassuk, hogy az említett kivételt ugyanakkor nem lehet minden olyan kérdésre kiterjeszteni, amely valamilyen kapcsolatot mutat a díjazással, az EK 137. cikk (1) bekezdésében foglalt egyes tárgykörök lényegi tartalma nagy részének kiüresítése nélkül. A 42. pont alapján ebből következően az EK 137. cikk (5) bekezdésének fenntartása nem akadályozhatja azt, hogy valamely határozott időre alkalmazott munkavállaló – a megkülönböztetés tilalmának elve alapján – kérelmezhesse valamely olyan munkafeltétel kedvezményét, amely csak az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók részére van fenntartva, még akkor is, ha ezen elv alkalmazása egy díjazásbeli különbséget megfizetését vonja maga után. A 48. pont alapján az első kérdést úgy kell megválaszolni, hogy a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában foglalt „munkafeltételek” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az alapjául szolgálhat az olyan, alapeljárásbelihez hasonló

² C 349/03 - Judgment of the Court (Grand Chamber) of 21 July 2005.

Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Failure of a Member State to fulfil obligations - Directive 77/799/EEC - Mutual assistance by the competent authorities - Fields of VAT and excise duties - Partial transposition- Territory of Gibraltar.

³ Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 September 2007.

Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Reference for a preliminary ruling: Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián - Spain.

Directive 1999/70/EC - Clause 4 of the framework agreement on fixed-term work - Principle of non-discrimination - Concept of 'employment conditions' - Length-of-service allowance - Inclusion - Objective grounds justifying a difference in treatment - None.

kérelmeknek, amelyek arra irányulnak, hogy valamely határozott időre alkalmazott munkavállaló részére megadják azt a szolgálatban eltöltött idő után járó juttatást, amelyet a nemzeti jog csak az állandó [helyesebben: határozatlan időre alkalmazott] munkavállalók részére tart fenn.

A Főtanácsnoki indítvány nagyon szigorúan értelmezte az (5) bekezdést.⁴ Az 1999/70/EK irányelv jogalapja az EK 139. cikk (2) bekezdése. E rendelkezés értelmében a „közösségi szinten megkötött megállapodásokat [...] – a 137. cikk hatálya alá tartozó kérdésekben – az aláíró felek együttes kérelmére, a Tanács által a Bizottság javaslata alapján hozott határozattal kell végrehajtani” (kiemelés tőlem). Tehát az EK 137. cikk (5) bekezdéséből egyértelműen az következik, hogy ennek alapján a Tanács nem fogadhat el a díjazással kapcsolatos intézkedéseket.(15). E körülmények alapján a díjazásra való hivatkozás hiánya az 1999/70 irányelvben úgy értelmezendő, hogy az irányelv kifejezett szándéka kizárni azt a hatálya alól. (Indítvány 22. pont) A Bizottság ugyanakkor vitatja ezt az értelmezést. Álláspontja szerint a Szerződést úgy kell értelmezni, hogy az EK 137. cikkben alapuló jogi aktusok nem határozhatják meg közvetlenül a díjazás mértékét vagy jellegét. Ugyanakkor a jogalkotónak teljes mértékben lehetősége van arra, hogy a szóban forgóhoz hasonló olyan jogszabályt fogadjon el, amely csak közvetetten vagy esetlegesen hat ki a díjazásra. Csak ezzel a feltétellel lehetséges az EK 137. cikk hatékony érvényesülésének biztosítása. Mindebből következően a tagállamok szabadon választhatják meg a meghatározás módozatait és a díjazás mértékét, azonban nem teszik lehetővé, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szemben e díjazások terén hátrányos megkülönböztetést alkalmazzanak. (Indítvány 23. pont)

Ez az értelmezés mindenképpen csábítóan hangzik. Ugyanakkor azt az értelmezett szövegben semmi sem támasztja alá. Ha elfogadnánk, akkor az teljes mértékben megfosztaná az EK 137. cikk (5) bekezdését annak értelmétől. Ezen értelmezés szerint a foglalkoztatási feltételekre vonatkozó szabályok megalkotásával meg lehetne határozni a díjazás feltételeit. Egyértelmű ugyanakkor, hogy a díjazás feltételeinek kiegyenlítése közvetlenül kihat azok szintjére és jellegére. Ez a következmény viszont nyilvánvalóan ellentétes a Szerződést létrehozóknak az EK 137. cikk (5) bekezdésében kifejezett szándékával. Függetlenül attól, hogy milyen jelentőséget tulajdonítunk a határozott időre alkalmazott munkavállalók egyenlő díjazási feltételeire irányuló célnak, ehhez az EK 137. cikkel összefüggésben értelmezett EK 139. cikk (2) bekezdése kétségtelenül nem szolgálhat megfelelő jogalapul. (Indítvány 24. pont)

Mindebből következik, hogy még ha igaz is, hogy a díjazás valamennyi munkavállaló szempontjából alapvető munkafeltételt jelent, ez még nem vonja kétségbe azt, hogy az 1999/70 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy az általa végrehajtott keretmegállapodás 4. szakasza kizárja a hatálya alól a gazdasági feltételeket és a díjazás valamennyi formáját. (Indítvány 25. pont)

⁴ OPINION OF ADVOCATE GENERAL POIARES MADURO delivered on 10 January 2007 1(1) Case C 307/05 Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza (Servicio Vasco de Salud)

2.3. Case C 268/06. A Főtanácsnoki indítvány⁵ szerint *a díjazás fogalma*, mint olyan, ahogyan azt az EK 141. cikk (2) bekezdésére vetett pillantás is mutatja, *igen tágan értelmezhető*, és a rendes alap- vagy minimálbér és illetmény mellett magában foglalhat minden egyéb olyan juttatást is, amelyet a munkáltató a munkaviszonyára tekintettel a munkavállalónak közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben fizet. (169. pont) Ezen fogalom értelmezése egyedül azonban még nem szolgál felvilágosítással arról, mit jelent az, hogy az EK 137. cikk – ötödik bekezdése értelmében – „nem alkalmazható” a díjazásra. E tekintetben figyelembe kell venni az EK 137. cikk (5) bekezdésének rendszertani elhelyezkedését, valamint ezen rendelkezés értelmét és célját. (Indítvány 170. pont) 171. Az EK 137. cikk (5) bekezdését, mint kivételes tényállást, amint azt a Bíróság nemrég a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletben megállapította, szigorúan kell értelmezni. A rendelkezést tehát *nem lehet úgy értelmezni, hogy mindent kizár az EK 137. cikk hatálya alól, amely valamely módon kapcsolatban áll a díjazással; különben számos, az EK 137. cikk (1) bekezdésében felsorolt terület elvesztené gyakorlati jelentőségét.* (Indítvány 171. pont) Az EK 137. cikk (5) bekezdésének elsősorban az az értelme és célja, hogy védje a szociális partnerek kollektívszerződésalkötési szabadságát a sérelmekről. Ezt mutatja nem utolsósorban a díjazás szoros összefüggése az egyéb, a közösségi hatáskör alól kivett területekkel: az egyesülési jog, a sztrájkjog és a kizárás joga, amelyek különösen jelentősek a díjazás meghatározása tekintetében; és amelyekre ennek megfelelően az EK 137. cikk (5) bekezdésében egy levegővel hivatkoznak. (Indítvány 172. pont) Ezenkívül az EK 137. cikk (5) bekezdése azt célozza, hogy megakadályozza a tagállamokban érvényes bérszintnek a közösségi jogalkotó általi közösségi szintű egységesítését. A bérszint nemzeti, regionális és üzemi különbségeinek ilyen – adott esetben csak részleges –, a közösségi jogalkotó által történő kiegyenlítése mélyen belenyúlna a belső piacon tevékenykedő vállalkozások versenyébe. Messze túlmenne a Közösségnek az EK 137. cikk (1) bekezdése által célzott, a tagállamoknak a szociális politika területén végzett tevékenységével kapcsolatos támogató és kiegészítő intézkedésein is. (Indítvány 173. pont) Ezen háttér előtt az EK 137. cikk (5) bekezdése például megakadályozza, hogy *a közösségi jogalkotó a minimálbérek meghatározásával befolyásolja a tagállamok bérszintjét.* A közösségi jogalkotó *például ugyanígy nem írhat elő éves indexációt az infláció kiegyenlítésére, nem vezethet be felső határt az éves bérnövekedések tekintetében, vagy nem szabályozhatja a túlóra díjazásának mértékét, valamint a műszak-, ünnepnap és éjszakai munka pótlékait.* (Indítvány 174. pont) Ezzel szemben az EK 137. cikk (5) bekezdése nem akadályozza a közösségi jogalkotót abban, hogy pénzügyi kihatással járó szabályozást hozzon, például a munkafeltételek (az EK 137. cikk (1) bekezdésének b) pontja) vagy a munkakörnyezet javítása tekintetében, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében (az EK 137. cikk (1) bekezdésének a) pontja). Így a Közösség például előírhat olyan követelményeket a nemzeti munkajog számára, amely azt eredményezi, hogy a munkavállaló jogosult lesz fizetett

⁵ OPINION OF ADVOCATE GENERAL KOKOTT delivered on 9 January 2008 1(1) Impact (Reference for a preliminary ruling from the Labour Court, Dublin, Ireland)

szabadságra. (Indítvány 175. pont) Ugyanebben az értelemben a Bíróság nemrég a Del Cerro Alonso-ügyben hozott ítéletben azt is tisztázta, hogy az EK 137. cikk (5) bekezdése *csak a díjazás mértékét vonja ki a közösségi jogalkotó hatásköréből; hozzátette, hogy továbbra is kizárólag az adott tagállamok illetékes hatóságainak kötelessége meghatározni a munkavállalók díjazása különböző alkotóelemeinek mértékét.* (Indítvány 176. pont) A Főtanácsnak nem osztja ezt a felfogást. Habár az EK 137. cikk (5) bekezdése *a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságokra és a szociális partnerekre bízta az egyes díjazási elemek nagyságának meghatározását, de ez a rendelkezés a maga részéről nem szolgálhat ürügyül a munkavállalók bizonyos csoportjai közötti hátrányos megkülönböztetésre.* Ehelyett a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságoknak és a szociális partnereknek az EK 137. cikk (5) bekezdése alapján fenntartott hatáskörüik gyakorlása közben ügyelniük kell a közösségi jogra, nem utolsósorban az általános jogelvekre, mint például az egyenlő bánásmód elvére és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére. Következésképpen a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalóknak és az állandó alkalmazottaknak a díjazás elemei mértéke tekintetében történő egyenlőtlen kezelése csak ott jöhet szóba, ahol az objektíve indokolt. Nem mást fejez ki egyébként a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja sem, csakúgy, mint a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában szereplő időarányosság elvére történő utalás. (Indítvány 180. pont)

Az ítélet⁶ szerint az EK 137. cikk (5) bekezdése az ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az említett bekezdés által fenntartott tárgyköröket megszorítóan kell értelmezni, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne vonják kétségbe az EK 136. cikk által kitűzött célokat (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 39. pontja). (122 pont) Amint azt a Bizottság előterjesztette, az említett kivételt ebből következően úgy kell értelmezni, hogy az olyan intézkedésekre irányul, amelyek – mint a munkabérek és/vagy azok egyes tagállamokbeli szintjét alkotó valamennyi tény egységesítése, illetve a közösségi minimálbér bevezetése – a *Közösségen belül a díjazás meghatározásába való közvetlen közösségi jogi beavatkozásra vonatkoznak.* (124. pont)

A 125. pont szerint ezt a kivételt azonban nem lehet valamennyi, a díjazással valamilyen kapcsolatban álló kérdésre kiterjeszteni, mivel ezzel az EK 137. cikk (1) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket azok lényeges tartalmának nagy részétől fosztanák meg (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 41. pontját; lásd még ugyanebben az értelemben a C 84/94. sz., Egyesült Királyság kontra a Tanács ügyben 1996. november 12 én hozott ítéletet [EBHT 1996., I 5755. o.] a Tanács azon hatásköréről, hogy az EK 118/A. cikk [az EK Szerződés 117–120. cikkét felváltotta az EK 136–143. cikk] alapján elfogadja a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK irányelvet [HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197.

⁶ JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) 15 April 2008 (*) (Directive 1999/70/EC – Clauses 4 and 5 of the framework agreement on fixed-term work – Fixed-term employment in the public sector – Employment conditions – Pay and pensions – Renewal of fixed-term contracts for a period of up to eight years – Procedural autonomy – Direct effect) In Case C 268/06

o.], különösen ezen irányelvnek az évi négy hét rendes szabadság biztosításáról szóló 7. cikkét).

2.4. C 395/08 és C 396/08. Jelen ügyben⁷ a Főtanácsnak hivatkozott az 1999/70 irányelvvel kapcsolatos Impact ügyre, amikor is a Bíróságnak azt a kérdést kellett megválaszolnia, hogy az irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszában szereplő „foglalkoztatási feltételek” magukban foglalják-e a munkaszerződésnek a díjazásra és nyugellátásokra vonatkozó feltételeit. (Indítvány 70. pont) A Bíróság utalt az állandó ítélkezési gyakorlatára, amely szerint az EK 141. cikk (2) bekezdése második albekezdésének értelmében vett „díjazás” fogalmának hatálya alá tartoznak a nyugellátások, amelyek a munkavállaló és munkáltató közötti munkaviszonytól függenek, azok kivételével, amelyeket törvényen alapuló olyan rendszerből folyósítanak, amelynek finanszírozásához munkavállalók, munkáltatók és esetlegesen az állami hivatalok is hozzájárulnak olyan mértékben, amelyet nem annyira a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony, mint inkább szociálpolitikai megfontolások határoznak meg. Erre az ítélkezési gyakorlatra figyelemmel a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalmába tartoznak azok a nyugellátások, amelyek a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaviszonytól függenek, a társadalombiztosítás törvényen alapuló nyugellátásai kivételével, amelyek kevésbé a munkaviszonytól, inkább szociálpolitikai megfontolásoktól függenek. A Bíróság megállapította, hogy ezt az értelmezést megerősíti a szóban forgó keretmegállapodás preambulumának ötödik bekezdése, amely szerint ez utóbbi felei „elismer[ték] azt, hogy a jogszabályban szabályozott szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatos ügyek a tagállamok hatáskörébe tartoznak”, és felhívta a tagállamokat az 1996. évi dublini Európai Tanács érvényre juttatására, amely többek között annak szükségességét hangsúlyozza, hogy a társadalombiztosítási rendszereket igazítsák hozzá a foglalkoztatási mintákhoz, annak érdekében, hogy azok megfelelő védelmet nyújtsanak az ilyen munkát végző személyeknek. (71. pont)

Az ítélet⁸ 28. pontja szerint az ekként érintett tárgykörök között szerepelnek a szociálpolitikáról szóló megállapodás 2. cikke (1) bekezdésének első francia bekezdésében a „munkakörülmények”, amely rendelkezést átvette a nizzai szerződéssel módosított EK 137. cikk (1) bekezdés b) pontja. Meg kell állapítani, hogy a szociálpolitikáról szóló megállapodás e rendelkezésének, valamint a keretmegállapodás 4. szakaszának a szövege nem teszi lehetővé önmagában annak eldöntését, hogy az e két rendelkezéssel érintett munkakörülmények, illetve

⁷ OPINION OF ADVOCATE GENERAL SHARPSTON delivered on 21 January 2010 (1) Joined Cases C 395/08 and C 396/08 Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (Case C 395/08) v Tiziana Bruno and Massimo Pettini

⁸ JUDGMENT OF THE COURT (Second Chamber) 10 June 2010 (*) (Directive 97/81/EC – Framework Agreement on part-time work – Equal treatment of part-time and full-time workers – Calculation of the period of service required to obtain a retirement pension – Periods not worked disregarded – Discrimination) In Joined Cases C 395/08 and C-396/08

foglalkoztatási feltételek magukban foglalják e az olyan tényezőhöz kapcsolódó feltételeket, mint amilyen az alapügy tárgyát képező díjazás és nyugdíj. *Ennélfogva e rendelkezések értelmezéséhez az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően figyelembe kell venni azon szabályozás szövegkörnyezetét és céljait, amelynek ez a szakasz részét képezi (analógia útján lásd a C 268/06. sz. Impact ügyben 2008. április 15 én hozott ítélet [EBHT 2008., I 2483. o.] 110. pontját).* (28. pont) A 31. pont szerint jelen ügyben hangsúlyozni kell, hogy az EK 136. cikk első bekezdése – amely meghatározza azokat a célokat, amelyekre tekintettel a Tanács az EK 137. cikkben érintett tárgyakban az EK 139. cikk (2) bekezdésének megfelelően végrehajthatja a szociális partnerek között uniós szinten megkötött megállapodásokat – utal az 1961. október 18 án Torinóban aláírt Európai Szociális Chartára, amely I. részének 4. pontjában – azon célok között, amelyeknek elérését a szerződő felek az e Charta III. részének 20. cikke alapján vállalták – szerepel *valamennyi munkavállaló joga „olyan díjazáshoz, amely nekik és családjuknak megfelelő életszínvonalat biztosít (a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 113. pontja).* A 32. pont szerint e célokra tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy *az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (analógia útján lásd a C 307/05. sz. Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13 án hozott ítélet [EBHT 2007., I 7109. o.] 38 pontját és a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 114. pontját).* A 33. pont alapján a keretmegállapodás 4. szakaszának olyan értelmezése, amely az e szakasz értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” fogalmából kizárja az olyan pénzügyi feltételeket, amelyek a díjazásra és a nyugellátásra vonatkoznak, az említett szakasz célját figyelmen kívül hagyva csökkentené az érintett munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének terét, mivel az a foglalkoztatási feltételek jellegén alapuló olyan különbségtételt vezet be, amelyet e szakasz szövege egyáltalán nem javasol. A 35. pont szerint vitathatatlan, hogy a szociálpolitikáról szóló megállapodás 2. cikke (6) bekezdésének, amelyet átvett a nizzai szerződéssel módosított EK 137. cikk (5) bekezdése, szövege szerint e cikk rendelkezései „a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók”. Ugyanakkor, amint azt a Bíróság már kimondta, mivel ez ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az (5) bekezdés által fenntartott tárgyköröket szigorúan kell értelmezni, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne veszélyeztessék az EK 136. cikk által kitűzött célokat (lásd a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 39. pontját és a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 122. pontját). A 37. pont szerint *az említett kivételt ebből következően úgy kell értelmezni, hogy az olyan intézkedésekre irányul, amelyek – mint a munkabérek és/vagy azok egyes tagállamokbeli szintjét alkotó valamennyi tény vagy azok egy részének egységesítése, illetve a minimálbér bevezetése – az Unión belül a díjazás meghatározásába való közvetlen uniós jogi beavatkozást jelentenének. Ezt a kivételt azonban nem lehet valamennyi, a díjazással valamilyen kapcsolatban álló kérdésre kiterjeszteni, mivel ezzel az EK 137. cikk (1) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket azok lényeges tartalmának nagy részétől fosztanak meg (analógia útján lásd a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 125. pontját).* A 39. pont szerint

jóllehet az igaz, hogy a munkavállalók díjazását képező különböző elemek szintjének meghatározása továbbra sem tartozik az uniós jogalkotó hatáskörébe, és az vitathatatlanul a különböző tagállamok hatáskörrel rendelkező hatóságainak feladata, azonban az Unió hatáskörébe nem tartozó területeken ezek a fórumok az uniós jog – különösen a keretmegállapodás 4. szakasza – tiszteletben tartásával kötelesek gyakorolni e hatáskörüket (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 129. pontját).

2.5. C 501/12, C 506/12, C 540/12 és C 541/12. A Főtanácsnoki indítvány ⁹ a 44. pontban hivatkozik a Bíróság Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13 án hozott ítéletére, amelyben ugyanis a Bíróság, miután emlékeztetett arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét nem lehet megszorítóan értelmezni, kimondta, hogy mivel az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése az ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az említett bekezdés által fenntartott tárgykoröket megszorítóan kell értelmezni, úgy, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne vonják kétségbe az EUMSZ 151. cikk által kitűzött célokat.(6) A Bíróság megállapította azt is, hogy ami pedig különösen az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt „díjazásra” vonatkozó kivételt illeti, annak indoka az a tény, hogy a bérszintek meghatározása nemzeti szinten a szociális partnerek szerződési szabadsága körébe, illetve a tagállamok hatáskörébe tartozik e tárgykorben. E körülményekre tekintettel a közösségi jog jelenlegi állapotában célszerűnek tűnt kizárni az EUMSZ 151. és azt követő cikkei alapján vett harmonizációból a bérszintek meghatározását. A 45. pont szerint világos tehát, hogy *a „díjazás” fogalma az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésének értelmében nem foglalja magában a díjazás körülményeit. Utóbbiak a munkakörülmények részét képezik.* Azok nem közvetlenül a díjazás mértékének meghatározására irányulnak, hanem azokra a körülményekre, amelyek között a munkavállaló meghatározott mértékű díjazásban részesül, amelyben akár a magánszektorban az érintett felek, akár a szociális partnerek és az állam egymással előzetesen megállapodtak. A 46.pont szerint a német köztisztviselők alapeljárásokban szereplő illetményrendszere álláspontja szerint nagyon jól példázza ezt a különbséget a díjazás és a díjazás körülményei között. A német köztisztviselők bérszintjét ugyanis besorolási fokozatok és azon belül fizetési fokozatok határozzák meg. Minden besorolási fokozatot és minden fizetési fokozatot szabadon állapíthatnak meg az erre hatáskörrel rendelkező szervek, az uniós jogalkotó pedig az EUMSZ 153. cikk értelmében semmilyen módon nem avatkozhat be ezeknek az összegeknek a meghatározásába, például minimális összeghatár megállapításával. Ez utóbbi esetekben a tagállamok kizárólagos hatásköréről van szó. Az Unión belül a díjazás tekintetében fennálló különbségek a jog jelenlegi állapotában nem képezhetik uniós szabályozás tárgyát. A 47. pont szerint ezzel szemben az ezekben a besorolási fokozatokba és fizetési fokozatokba történő besorolásról rendelkező nemzeti szabályok nem eredményezhetik a

⁹ OPINION OF ADVOCATE GENERAL Bot delivered on 28 November 2013 (1) Joined Cases C 501/12 to C 506/12, C 540/12 and C 541/12 Thomas Specht (C 501/12), Jens Schombera (C 502/12), Alexander Wieland (C 503/12), Uwe Schönefeld (C 504/12), Antje Wilke (C 505/12), Gerd Schini (C 506/12) v Land Berlin and Rena Schmeel (C 540/12), Ralf Schuster (C 541/12) v Federal Republic of Germany

köztisztviselők hátrányos megkülönböztetését például az életkor alapján. A 48. pont szerint, amint azt a Tanács írásbeli észrevételeiben kifejtette, a díjazás a munkakörülmények alapvető jelentőségű eleme, talán a legfontosabb és a hátrányos megkülönböztetés által a leginkább érintett. Így tehát ha a díjazás körülményeit az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésében foglalt kivétel alá tartozónak tekintjük, az nagyrészt megfosztaná az EUMSZ 19. cikket annak rendeltetésétől, ami, emlékeztetek, a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

Az ítélet¹⁰ 33 pontja szerint a Bíróság mindazonáltal már kimondta, hogy e kivételt úgy kell értelmezni, hogy az olyan intézkedésekre irányul, amelyek – mint a munkabérek és/vagy azok egyes tagállamokbeli szintjét alkotó valamennyi ténynek vagy azok egy részének egységesítése, illetve a minimálbér bevezetése – az Unión belül a díjazás meghatározásába való közvetlen uniós jogi beavatkozást jelentenének. Ezt a kivételt azonban nem lehet valamennyi, a díjazással valamilyen kapcsolatban álló kérdésre kiterjeszteni, mivel ezzel az EUMSZ 153. cikk (1) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket azok lényeges tartalmának nagy részétől fosztaná meg (Impact ítélet, C 268/06, EU:C:2008:223, 124. és 125. pont, valamint Bruno és társai ítélet, C 395/08 és C 396/08, EU:C:2010:329, 37. pont). A 34. pont szerint következőképpen különbséget kell tenni az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése szerinti „díjazás” szó és a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában szereplő „díjazás feltételei” kifejezés között. A díjazás feltételei az alkalmazási feltételek részét képezik, és amint azt a főtanácsnok megállapította indítványának 45. pontjában, nem közvetlenül a díjazás mértékének meghatározására irányulnak.

2.6. Juthatunk-e más véleményre az esetjog alapján? Véleményünk szerint, lehet úgy értelmezni az irányelv rendelkezéseit, mint amely összeegyeztethető a díjazásra vonatkozó kizárással. Azért, mert a szociálpolitikai célok érdekében erre szükség van. Szinte valamennyi ítéletben megtaláljuk azt a fordulatot hogy „ugyanakkor, amint azt a Bíróság már kimondta, mivel ez ugyanezen cikk (1)–(4) bekezdésétől eltérést engedő rendelkezés, ezért az (5) bekezdés által fenntartott tárgyköröket szigorúan kell értelmezni, hogy azok ne érintsék szükségtelenül az említett (1)–(4) bekezdés hatályát, és ne veszélyeztessék az EK 136. cikk által kitűzött célokat (lásd a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 39. pontját és a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 122. pontját).”

Kokott Főtanácsnok indítványa szerint a Bíróság nemrég a Del Cerro Alonso ügyben hozott ítéletben azt is tisztázta, hogy az EK 137. cikk (5) bekezdése *csak a díjazás mértékét vonja ki a közösségi jogalkotó hatásköréből; hozzátette, hogy továbbra is kizárólag az adott tagállamok illetékes hatóságainak kötelessége meghatározni a munkavállalók díjazása különböző alkotóelemeinek mértékét.* (176.

¹⁰ JUDGMENT OF THE COURT (Second Chamber) 19 June 2014 (*) (Reference for a preliminary ruling — Social policy — Directive 2000/78/EC — Equal treatment ‘in employment and occupation’ — Articles 2, 3(1)(c) and 6(1) — Direct discrimination on grounds of age — Basic pay for civil servants dependent upon age — Transitional system — Perpetuation of the difference in treatment — Justifications — Right to compensation — Liability of the Member State — Principles of equivalence and of effectiveness) In Joined Cases C 501/12 to C 506/12, C 540/12 and C 541/12

pont) A Főtanácsnak nem osztja ezt a felfogást. Habár az EK 137. cikk (5) bekezdése *a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságokra és a szociális partnerekre bízva az egyes díjazási elemek nagyságának meghatározását, de ez a rendelkezés a maga részéről nem szolgálhat ürügyül a munkavállalók bizonyos csoportjai közötti hátrányos megkülönböztetésre. (Indítvány 180. pont)*

A C 395/08 and C-396/08 ítélet 33., pontja szerint a „foglalkoztatási feltételek” fogalmából kizárja az olyan pénzügyi feltételeket, amelyek a díjazásra és a nyugellátásra vonatkoznak, az említett szakasz célját figyelmen kívül hagyva csökkentené az érintett munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének terét, mivel az a foglalkoztatási feltételek jellegén alapuló olyan különbségtételt vezet be, amelyet e szakasz szövege egyáltalán nem javasol. A 37. pont szerint *az említett kivételt ebből következően úgy kell értelmezni, hogy az olyan intézkedésekre irányul, amelyek – mint a munkabérek és/vagy azok egyes tagállamokbeli szintjét alkotó valamennyi tény vagy azok egy részének egységesítése, illetve a minimálbér bevezetése – az Unión belül a díjazás meghatározásába való közvetlen uniós jogi beavatkozást jelentenének. Ezt a kivételt azonban nem lehet valamennyi, a díjazással valamilyen kapcsolatban álló kérdésre kiterjeszteni, mivel ezzel az EK 137. cikk (1) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket azok lényeges tartalmának nagy részétől fosztanak meg (analógia útján lásd a fent hivatkozott Impact ügyben hozott ítélet 125. pontját).*

Jelen esetben az EU minden tagállamában minden munkavállalónak joga van a megfelelő minimálbérhez. A minimálbér megfelelőségét ezért indokolt lenne egy olyan díjazással kapcsolatban álló kérdésként értelmezni, amelynek hiányában a 153. cikk (1)-(4) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket azok lényeges tartalmának nagy részétől fosztanánk meg. A C 501/12, C 506/12, C 540/12 és C 541/12 ügyben a Főtanácsnoki indítvány 46. pontjában foglaltak szerint az irányelvi rendelkezések véleményünk szerint tekinthetők a díjazás körülményeinek, mint amelyek összeegyeztethetők a díjazásra vonatkozó kizárással.

3. Záró gondolatok

Jogpolitikai szempontból nagyon fontosnak tartjuk az irányelvet. A Parlament és a Tanács, valamint a Bizottság hangsúlyozta, hogy a minimálbér-irányelv nem törekszik uniós szintű minimálbér bevezetésére vagy a bérmegállapítási mechanizmusok harmonizálására. Rámutatnak, hogy a minimálbér irányelv csak eljárási keretet hoz létre, és nem avatkozik közvetlenül a tagállamok bérmegállapítási mechanizmusaiba. A Parlament továbbá azt állítja, hogy mivel az Unió szociálpolitikájának egyik célja az élet- és munkakörülmények javítása, és mivel a munkabér e feltételek szerves részét képezi, nem meglepő, hogy az irányelv pozitívan befolyásolhatja a bérszínvonalat. Ahogyan ezt láthatjuk is. Hangsúlyozzuk itt is, hogy Torsten Müller kifejti egy interjúban, hogy a minimálbér irányelvnek van hatása más most is. Rámutat arra, hogy számos példát láthatunk, miszerint az irányelvben szereplő referenciaértékek – a (bruttó) mediánbér 60%-a és a (bruttó) átlagbér 50%-a, amelyet „kettős tisztességes küszöbnek” is nevezhetünk –

különböző országokban befolyásolták a törvényes minimálbér megállapítását. Ez három különböző módon történt. Az egyik példa erre az, amikor ez a kettős tisztességes küszöbérték bekerült a nemzeti jogszabályokba. Ez a leghatékonyabb módja e minimálbérek biztosításának. Bulgária 2023-ban hozott egy törvényt, amely a törvényes minimálbért az átlagbér 50%-ában határozta meg. Lengyelországban a 2024. augusztusi jogszabálytervezet az átlagbér 55%-át javasolja. A hatályos szlovák jogszabályok még az 57%-ot is említik, mint a törvény által meghatározott szintet, ha a szakszervezetek és a munkaadók nem jutnak megállapodásra a minimálbér emeléséről. Ezt a „kemény törvényi” megközelítést elsősorban a közép- és kelet-európai országok választották. A második módszer az, hogy a kétszeres tisztességes küszöböt politikai iránymutatásként használják a törvényes minimálbér-emelések meghatározásakor. Horvátország, Írország és Észtország is ezt a megközelítést alkalmazza. Ez gyengébb, mint a jogszabályba foglalás, de még mindig van hatása. A harmadik lehetőség pedig az, hogy az irányelv általánosságban vitát indított el a minimálbérek megfelelőségéről. Ez egy lehetőség a szakszervezetek számára, hogy részt vegyenek ebben a folyamatban. Hollandiában például az FNV (Holland Szakszervezetek Szövetsége) kampányt indított a mediánbér 60%-ának eléréséért, ami 16 eurós órabérminimumot jelentene.¹¹

A Liga Szakszervezetek oldalán olvasható, hogy a hazai munkáltatók számára nagy teher a bérek és a rájuk rakódó bérköltségek kifizetése, így a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultatív Fórumán évről-évre nehéz tárgyalások elé néznek a szakszervezetek. Számukra a minimálbér irányelv világos támogatást jelentett tárgyalásaik során a bérek emelésére vonatkozó törekvésekben és a bérkonvergencia megvalósításában. Az EU-s minimálbér irányelv nélkül kétséges, hogy kormányrendeletbe került volna, hogy a minimálbér mértékének 2027. január 1-re el kell érnie a rendszeres bruttó átlagkereset 50 százalékát. Mindezt a hároméves bérmegállapodás már előre rögzítette, sőt azt is, hogy a garantált bérminimum összege 2025. január 1-től 7%-kal emelkedik, a 2026. és 2027. évben az infláció és termelékenység tényadatai függvényében állapítják meg az emelés mértékét.

Ahogy említettük, a Főtanácsnok szigorú állításai szükségesek ahhoz, hogy valóban egy diszkurzus alakuljon ki a 153. cikk (5) bekezdésben foglalt kizárás hatályáról. Ha nem lett volna ennyire sarkalatos, akkor kevésbé lenne olyan fontos, hogy a Bíróság jogfejlesztő értelmezése milyen irányba tolja el a szociálpolitikai törekvéseket. Alapvető jelentőségű lesz az, hogy mennyire értelmezzük szűken a díjazásra vonatkozó kizárást, amikor a szabályozás célja deklaráltan az életszínvonal emelése és a szociális párbeszédre való hajlandóság növelése. Nekünk most úgy tűnik teoretikus értelemben, hogy jelen ügyben az EUMSZ 153. cikk (1)-(4) bekezdéseinek kiürítése történik meg, ha a Bíróság az irányelv megsemmisítése mellett dönt. Gyakorlatilag pedig láthatóan a közép- és kelet-európai országok azok, amelyek kormányai éltek az irányelv adta lehetőséggel.

¹¹ <https://www.etui.org/news/has-minimum-wage-directive-had-impact> (Letöltés dátuma: 2025.04.11.)