



**"BRIDGING THE AGE GAP"
- A GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEKBŐL
ADÓDÓ KIHÍVÁSOK KEZELESÉNEK
TÁMOGATÁSA A SZOCIÁLIS
PARTNEREK KEZDEMÉNYEZÉSÉVEL**

**A KOROSZTÁLYOK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK
ÁTHIDALÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN
AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD TÜKRÉBEN**



A KOROSZTÁLYOK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK ÁTHIDALÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD TÜKRÉBEN

EZT A TANULMÁNY AZ „AGEGAP” PROJEKT KERETÉBEN A MUNKAADÓK ÉS
GYÁRIPAROSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE MEGRENDELÉSÉRE KÉSZÜLT.

SZERZŐ: DR. HUNGLER SÁRA

"BRIDGING THE AGE GAP" - A GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEKBŐL ADÓDÓ
KIHÍVÁSOK KEZELESÉNEK TÁMOGATÁSA A SZOCIÁLIS PARTNEREK
KEZDEMÉNYEZÉSÉVEL

Az „AGEGAP” projekt (VS/2019/0031) az Európai Bizottság társfinanszírozásával valósul meg, a
„VP/2018/001 Szociális párbeszéd támogatása” program keretében.

A tartalom kizárólagos felelőssége a szerzőké. A tanulmány kizárólag a szerzők álláspontját tükrözi,
az Európai Bizottság se nem vállal felelősséget a tartalomért és annak felhasználásért.

www.agegap.eu

2020



| | |
|--|-----------|
| Az életkor szerinti hátrányosmegkülönböztetés tilalma az Európai Unióban | 4 |
| A kollektív szerződések szerepe..... | 5 |
| Szabályozási alapelvek..... | 7 |
| <i>Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása.....</i> | <i>9</i> |
| Jó gyakorlatok | 10 |
| <i>Határozott idejű szerződések.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Maximális életkor kikötése</i> | <i>12</i> |
| <i>Munkabér</i> | <i>13</i> |
| <i>Végkielégítés és felmondási idő.....</i> | <i>14</i> |
| Konklúzió | 16 |



Az életkor szerinti hátrányosmegkülönböztetés tilalma az Európai Unióban

Az Európai Unióról szóló Szerződés 3. cikke értelmében az EU célja egy kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapuló Európa megteremtése, amely (többek között) a nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítására törekszik. Az Európai Unió Alapjogi Chartája azokat a közös alkotmányos alapokon nyugvó jogokat és elveket, amelyek alapvető fontosságúak a kor szerinti diszkriminációval szembeni küzdelemben, legyen szó bármilyen korcsoportról. Ezek a törvény előtti egyenlőség (20. cikk), a megkülönböztetés tilalma (21. cikk), a nők és férfiak közötti egyenlőség (23. cikk), az idősek joga a méltó és önálló élethez, a társadalmi és kulturális életben való részvételhez (25. cikk). Ezen belül a 21. cikk (1) külön is rögzíti a kor szerinti megkülönböztetés tilalmát. Ezek a szempontok az EU szociálpolitikai stratégiájában is megjelennek, így például foglalkozik a kérdéssel az EU2020 stratégia, az európai foglalkoztatási stratégia és a szociális beruházási csomag is. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) pedig lehetővé teszi, hogy az EU a fiatalok védelméhez szükséges eszközökről és szakpolitikai intézkedésekről határozzon.

Míg a fiatalok támogatását célzó intézkedésekkel más az 1970-es évektől kezdődően találkozhatunk, az idősebb generáció védelme csak húsz évvel később került az uniós szabályozás látókörébe. Az 1990-as évek felismerése volt, hogy az öregedés egy összetett társadalmi jelenség, amely magában foglalja a várható élettartam hosszának megnövekedését és a csökkenő fertilitás problémakörét is. Önmagában az öregkori nyugdíjra jogosító korhatár megemelése nem volt elégséges a kérdés kezelésére, elsősorban azért, mert az idősebb korosztály munkaerőpiaci szempontból sérülékeny csoportnak tekinthető.¹ Ezért szükség volt az időseket védő pozitív intézkedések elfogadására is. Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmával elsőként a 2000/78/EK irányelv (a továbbiakban: Keretirányelv) foglalkozott.² Az irányelv elsődleges célja ebben a tekintetben, hogy óvja az emberi méltóságot az életkoron alapuló sztereotípiákon alapuló megkülönböztetéstől.

Ugyanakkor a foglalkoztatás- és szociálpolitika területén számos olyan intézkedéssel találkozhatunk, amelyek az életkoron alapuló különbségtételen alapulnak; ilyen például ha egy foglalkozást minimális életkorhoz kötnek, az életkorhoz köthető juttatások alkalmazása, vagy a munkabér korcsoport szerinti emelkedése. Az életkor szerinti megkülönböztetésre tehát sokkal enyhébb feltételrendszer vonatkozik, mint más védett tulajdonság, például a faj vagy nem esetén. Ennek oka pedig a gazdasági

¹ ter Haar, B. and Rönmar, M. (2014). Intergenerational Bargaining, EU Age Discrimination Law and EU Policies – an Integrated Analysis. Amsterdam: AIAS – iNGenBar.

² A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.



racionalitásban keresendő. Az Európai Unió Bírósága (EUB) esetjoga is alátámasztja, hogy az életkor szerinti megkülönböztetés esetén alkalmazott szükségességi és arányossági teszt kevésbé szigorú, ezáltal a kimentés szélesebb körben lehetséges.³

A gazdasági racionalitás elve a Keretirányelvben is megjelenik. A 6.cikk (1)bekezdése lehetővé teszi, hogy a tagállamok a hátrányos megkülönböztetést általánosságban tiltó 1.cikk ellenére úgy rendelkezzenek, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód ne jelentsen hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Annak ellenére, hogy a Keretirányelv és az ehhez kapcsolódó EUB esetjog enyhébb feltételek mellett teszi lehetővé a kimentést, az egyes munkahelyeket érintő intézkedések meghozatalakor a szociális partnereknek különös gonddal kell eljárniuk annak érdekében, hogy az idősebb korosztályt hatékony védelemben részesíthessék a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Arra is figyelemmel kell lenniük, hogy ezen a komplex társadalmi kérdéseket egyesítő területen gyakran találkozunk más védett tulajdonsággal összefüggő (elsősorban nemi) diszkriminációval,⁴ ezek kiküszöbölése érdekében szintén lépéseket kell tenniük a szociális partnereknek.

A kollektív szerződések szerepe

Az EUB esetjoga megerősítette, hogy tagállami szinten a szociális partnereknek tág mérlegelési lehetőségeik vannak nemcsak az általuk megvalósítani kívánt foglalkoztatás- vagy szociálpolitikai cél meghatározásában, hanem abban is, hogy ezt a célt milyen eszközökkel kívánják elérni.⁵ Sőt, a szociális partnereknek nem csupán arra van módjuk, hogy a már meghatározott állami foglalkoztatáspolitikai célok közül válasszanak, hanem kollektív szerződésben rendezhetnek olyan kérdéseket is, amelyek speciálisan egy meghatározott munkaerőpiaci terület vagy foglalkozási csoport számára lényegesek.⁶ Ennek segítségével a kollektív szerződések rendkívül rugalmasak, és akár olyan szabályt is rögzíthetnek, mint a munkaviszony automatikus megszűnése bizonyos életkor elérése

³ A 2000/78/EK irányelv (25) preambulumbekzdése rögzíti, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét, ugyanakkor az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.

⁴ Schiek, D (2011). Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues. *Common Market Law Review*, 48 (3). 777 - 799 (2011), 779. (Schiek2011)

⁵ C-144/04 sz. ügy, *Mangold*, [2005] ECR I-9981, 63; C-411/05 sz. ügy, *Palacios de la Villa* [2007] EU:C:2007:604, paragraph 68.

⁶ C-411/05 sz. ügy, *Félix Palacios de la Villa és a Cortefiel Servicios SA*, EU:C:2007:604, 74.



esetén. Ennek ellenére a szociális partnereknek minden esetben törekedniük kell az egyes korcsoportok eltérő érdekeinek a megfelelő súlyozására. Általánosságban elmondható az EUB esetjoga alapján, hogy a szociális partnerek nagyobb szabadságot élveznek a tagállamokhoz képest a hátrányos intézkedések igazolásakor.

Ez a megengedőbb hozzáállás az EUB részéről nem következik a korábbi antidiszkriminációs ítélkezési gyakorlatból, amikor a bíróság a kollektív szerződésekkel kapcsolatban is lényegesen szigorúbb elvárásokat fogalmazott meg.⁷ Az életkor szerint megkülönböztetés esetén azonban úgy tűnik, hogy a szociális partnerek egyezsége egyfajta legitimációs szerepet is betölt. Például nem kívánja meg, hogy egy kollektív szerződés rugalmasan kezelje azokat a munkavállalókat, akik a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár elérését követően továbbra is fenn kívánják tartani a munkaviszonyukat. Így a szociális partnereknek széles mérlegelési lehetőségük van a tekintetben, hogy miként szeretnék kivezetni a „harmadik korba” lépő férfi és női munkavállalókat a munka világából. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a kollektív szerződéseket ne vizsgálná meg az EUB az eljárása során. A szociális partnerek megállapodását akkor tekinti megfelelőnek, ha azok teljesítik a Keretirányelv 6. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott követelményeket.⁸

A kollektív szerződések képesek rugalmasan reagálni arra, hogy az életkor egy állandóan változó személyes tulajdonság. Ez a rugalmasság iránti igény többféle szempontból is indokolható: a két meghatározó irányzat az „életút teljessége” és a „méltányos jövedelem” elmélete. Mindkét elmélet kiindulópontja, hogy az életkor szerinti egyenlőséget az egyének közötti nem egy meghatározott időpillanatban, hanem az egész szakmai életutat figyelembe véve kell biztosítani. Az „életút teljessége” azt hangsúlyozza, hogy az anyagi forrásokból való egyéni részesedés vizsgálatok az egész élet során megkeresett javakat kell számításba venni.⁹ Másként szólva, ha mindenki ugyan azokra a juttatásokra jogosult és ezekkel kapcsolatban ugyanakkora terheket is visel, akkor nem történik diszkrimináció. Ez a megközelítés igazolhatja azokat a munkáltatói intézkedéseket, amelyek egy bizonyos korosztályt hátrányosabban érintenek, így például a kötelező nyugdíjba vonulás vagy a pályakezdők alacsonyabb kezdőbére, mivel az elszenvedett hátrányt kompenzálja egy múltban vagy jövőben élvezhető előny. A „méltányos jövedelem” elmélete szerint az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés igazolható, ha annak célja, hogy kiküszöbölje az egyenlőtlenséget vagy megvalósítsa a generációk közötti tényleges egyenlőséget.¹⁰ Ez az irányzat igazolhatja a fiatal munkavállalókat célzó pozitív akciókat, mivel így elősegíthető, hogy a fiatalabbak is ugyan azokat az előnyöket élvezzék, amelyet a korábbi generáció képviselői.

⁷ C-271/08 sz. ügy, *Bizottság kontra Német Szövetségi Köztársaság*, EU:C:2010:426,37; C-45/09 sz. ügy, *Rosenbladt*, EU:C:2010:601, 68–69.

⁸ *Rosenbladt*, 52.

⁹ McKerlie, D (1989). *Equality and Time*, 99 *Ethics* 475.

¹⁰ Horton, R (2018). *Justifying Age Discrimination in the EU*. In: Belavusau, U and Henrard, K (eds.): *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Hart, 277-278.



Ugyanakkor nem szabad megfeledkezni arról, hogy az életkorszerinti diszkrimináció – mint az összes többi védett tulajdonság esetében – sérti az emberi méltóságot és az egyéni autonómiát, különösen akkor, ha a diszkrimináció sztereotípián alapul. Éppen ezért minden olyan igazolás, amelynek az osztó igazságosság képezi az alapját, gondos mérlegelést igényel.

A Bíróság mindkét elméletet elfogadhatónak találja: az EUB esetjoga alapján elmondható, hogy az „életút teljességét” az idősebbekkel szembeni hátrányosabb feltételek igazolására, míg a „méltányos jövedelem” elméletét a fiatalokkal kapcsolatos előnyösebb intézkedések igazolására szokták alkalmazni. Az esetjog elemzéséből az is kitűnik, hogy az EUB inkább elfogadja az idősebbekkel szembeni hátrányos megkülönböztetést és erőteljesebben védi a fiatal munkavállalókat. Éppen ezért a szociális partnereknek a kollektív tárgyalások során törekedniük kell egy egészséges egyensúly fenntartására.

Szabályozási alapelvek

Az uniós jogrendben biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell, az uniós jog alkalmazhatósága pedig magában foglalja a Charta által biztosított alapvető jogok alkalmazhatóságát.¹¹ Az antidiszkriminációs jog alapját az emberi méltóság alkotja. Ennek alapján a sztereotípiákon alapuló kategorizálás helyett a döntések kialakításakor az egyéneket egyénileg, saját jellemzőik alapján kell megítélni. Ezek alapján az életkor szerinti megkülönböztetés tiltott, ha az életkor társadalmi konstrukción alapuló hamis sztereotípiához vezetne.

¹² A munka világában számtalan sztereotípiával találkozhatunk, mint például, hogy az idősebb munkavállalók rugalmatlanok, szükségképpen maradiak és kevésbé termelékenyek. Ezek a sztereotípiák megakadályozhatják, hogy egy bizonyos kor után az emberek kihívásokkal teli munkát vállaljanak. Ugyanakkor a fiatalok körében tapasztalható magasabb munkanélküliség arra enged következtetni, hogy a fiatalokkal kapcsolatban is sokféle sztereotípia él. Ha az antidiszkriminációs logika mentén tiltanánk az életkor szerinti megkülönböztetést, akkor a kimentés csak nagyon szűk mezsgyén lenne elképzelhető, ez pedig kizárná, hogy a foglalkoztatáspolitikai és a szociálpolitikai területén alkalmazzák ezt a különbségtételt.

A Keretirányelv értelmében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek tagállamonként eltérő lehet. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési

¹¹ C-390/12 sz. ügy, *Pfleger*, EU:C:2014:281; C-414/16 sz. ügy, *Egenberger*, EU:C:2018:257.

¹² Schiek (2011) (l.j. 4). **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.Hiba! A hivatkozási forrás nem található.**



célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos nemzeti intézkedéseknek, ezen belül is a szociális partnerek által elfogadott megállapodásoknak a Keretirányelvvel történő összeegyeztethetőségéről az EUB az egyik legmeghatározóbb döntését a *Palacios de la Villa ügyben* hozta.¹³ Az alapügy tárgyát az spanyol jogszabály képezte, amely lehetővé tette, hogy a szociális partnerek kollektív szerződésekben szabályozzanak olyan kényszernyugdíjazásra vonatkozó kikötéseket, amelyek a kényszernyugdíjazás előfeltételül csupán azt írják elő, hogy a munkavállaló elérje a nemzeti szabályozás által 65 évben megállapított nyugdíjkorhatárt, és teljesítse a járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultságra vonatkozó társadalombiztosítási jogi feltételeket. Az EUB kifejtette, hogy a tagállamok, valamint a nemzeti szintű szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is. A tagállamok feladata, hogy megtalálják a helyes egyensúlyt a különböző fennálló érdekek között. Ezek a nemzeti intézkedések ugyanakkor nem haladhatják meg azt, ami megfelelő és szükséges az érintett tagállam célkitűzéseinek eléréséhez. Az EUB úgy érvelt, hogy ez az intézkedés megfelelő és szükséges lehet a nemzeti foglalkoztatáspolitikai keretein belül hivatkozott jogszerű cél eléréséhez, amely a teljes foglalkoztatottságnak a munkaerőpiachoz való hozzáférés elősegítése révén történő előmozdítása. Ezt az eszközt nem lehet úgy tekinteni, hogy túlzott mértékben sértené a nyugdíjkorhatár elérése folytán kényszernyugdíjazott munkavállalók jogos elvárásait, mivel a vonatkozó szabályozás nem csupán egy meghatározott életkoron alapul, hanem szem előtt tartja azt a körülményt is, hogy az érdekeltek szakmai pályafutásuk befejeztével az alapügyben felmerült nemzeti nyugdíjrendszerben előírthoz hasonló, ésszerűnek tekinthető mértékű öregségi nyugdíj biztosítása révén pénzügyi ellentételezésben részesüljenek. Végül az EUB rögzítette, hogy a szociális partnereknek lehetőségük van arra, hogy kollektív szerződések útján – tehát nem elhanyagolható rugalmassággal – élhessenek a kényszernyugdíjazás mechanizmusának alkalmazásával, ezáltal nem csupán az érintett munkaerőpiac átfogó helyzete, de a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vehetők.

A Keretirányelv 6. cikk (1) bekezdése és az erre épülő bírói gyakorlat tehát az általánoshoz képest széles körben engedi a foglalkoztatáspolitikai megfontolások szerinti kimentést. Ugyanakkor az egyéni rugalmasságra is építő tudás alapú társadalomban bizonyos szempontból elavultnak tekinthető az életkor alapján kijelölt szerepek szerinti merev különbségtétel az egyes korcsoportok között (tanulmányok folytatása a fiatalok esetében, megszakítás nélküli karrierút, majd végül az idősek jól megérdemelt nyugdíjba vonulása). A szociális partnereknek ezért arra kell törekedniük, hogy az egyéni karrierutakat rugalmasan értelmezzék és ezáltal hatékonyan lépjenek fel az életkoron alapuló sztereotípiákkal szemben. Az alábbi alfejezet az uniós esetjogon keresztül mutatja be, hogy az

¹³ C-411/05 sz. ügy, *Félix Palacios de la Villa és a Cortefiel Servicios SA*; EU:C:2007:604.



EUB milyen szempontokat vesz figyelembe, amikor egy intézkedés irányelvnek való megfeleléséről dönt.

Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása

A Keretirányelv 6.cikke alapján a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájárás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételek meghatározását, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítését vagy védelmük biztosítása céljából tett intézkedéseket; a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájárás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését; illetve a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.¹⁴

Az EUB esetjoga alapján “objektív okról” akkor beszélhetünk, *ha az eltérő bánásmód igazolása olyan konkrét és pontosan meghatározható körülményeken alapul, amelyek meghatározzák az adott foglalkoztatás feltételeit, és olyan objektív és átlátható feltételeken alapul, amelyek alapján megállapítható, hogy az eltérő bánásmód alkalmazása valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e.* Ezek a körülmények kapcsolódhatnak különösen az elvégzendő feladatok speciális természetéhez vagy az elérendő foglalkoztatáspolitikai célhoz.¹⁵

Különbséget kell tenni az eltérő bánásmód oka és az ehhez az okhoz kapcsolódó jellemző között. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolható, ha egy *valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek tekinthető*, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.¹⁶ Ebből következően az eltérő bánásmód nem a felsorolt egyik okon alapul, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó olyan jellemzőn, amely valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül.¹⁷ A “valódi és döntő” kritérium ugyanakkor megszorítóan értelmezendő, mivel egy egyéni jognak az irányelvben történő korlátozását

¹⁴ C-417/13 sz. ügy, *Starjakob*, EU:C:2015:38.

¹⁵ C-307/05 sz. ügy, *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509; C-72/18 sz. ügy, *Ustariz Aróstegui*, EU:C:2019:516,

¹⁶ Keretirányelv 4. cikk (1).

¹⁷ C-229/08 sz. ügy, *Wolf* [2010] ECR I-1, 35.



jelenti. Csak az a kimentés fogadható el, amely igazolja, hogy egy meghatározott foglalkozás a sajátos jellemzői miatt egy bizonyos életkor felett nem végezhető biztonságosan vagy hatékonyan.¹⁸

Jó gyakorlatok

Határozott idejű szerződések

A munkáltatók oldalán gyakran felmerülő igény az idősebb munkavállalók határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatása. Ilyen esetben lehetőség van arra, hogy a felek úgy hosszabbítsák meg a szerződést, hogy a határozott idő lejártá egybeessen azzal az időponttal, amikor a munkavállaló eléri a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt.¹⁹ Ugyanakkor a szociális partnereknek figyelemmel kell lenniük az 1990/70/EK irányelv rendelkezéseire is, hogy (különösen az ismételt) megújítás esetén a visszaélésszerű alkalmazást elkerüljék.²⁰ Az irányelv kimondja, hogy a visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet: a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó *objektív okok*; b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok *maximális teljes időtartama*; c) a munkaviszonyok megújításának *száma*. Az irányelv értelmében a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik: a) "egymást követőnek"; b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.²¹

Bár a Munka Törvénykönyve nem enged eltérést a szociális partnereknek a 192.§-től való eltérésre,²² a kollektív szerződés rendelkezhet olyan garanciális szabályokról, amelyek a meghosszabbítás vagy a hat hónapon belüli ismételt létesítés esetén védik az idősebb munkavállalókat és elősegítik jogos érdekeik védelmét. Illetve rendelkezhet arról is, hogy a törvényi előírásokhoz képest kedvezőbb feltételek illessék meg azokat a munkavállalókat, akiknek határozott idejű szerződése az öregségi nyugdíjkorhatár elérése miatt szűnik meg.

¹⁸ Főtanácsnoki indítvány a *Reinhard Prigge Michael Fromm Volker Lambach v Deutsche Lufthansa AG*, C 447/09 ügyben.

¹⁹ C-184/15 és C-197/15 sz. ügyek, *Martinez Andrés and Castrejana López*, EU:C:2016:680.

²⁰ A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról, *HL L 175., 1999.7.10., 43–48. o.*

²¹ C-46/17 sz. ügy *Hubertus John v Freie Hansestadt Bremen*, EU:C:2018:131

²² 2012. évi I. törvény, 213. § a).



Természetesen határozott idejű szerződés fiatal munkavállalókkal is köthető. Ennek foglalkoztatáspolitikai indoka az lehet, hogy segítse a pályakezdő fiatalokat a gyakorlati tapasztalat megszerzésében oly módon, hogy közben nem ró a munkáltatóra különösebb terhet, hiszen a határozott idő eltelte után a szerződés automatikusan megszűnik. Ugyanakkor, ha a határozott idejű munkajogviszony azért szűnik meg, mert a munkavállaló elért egy bizonyos életkort, akkor ezt objektív és ésszerű foglalkoztatáspolitikai indokkal alá kell támasztani és igazolni kell, hogy a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek. Az *Abercrombie* esetben az EUB megállapította, hogy nem diszkriminatív az a munkáltatói gyakorlat, amely a behívás alapján történő munkavégzés esetén a határozott időre kötött munkaszerződések automatikusan megszűnnek, amikor a munkavállaló betölti a 25. életévét. A munkáltató azzal indokolta döntését, hogy azáltal, hogy az automatikus megszűnés a határozatlan idejű munkaszerződés felmondáshoz képest költséghatékonyabb, lényegesen rugalmasabban tudnak munkalehetősége biztosítani a fiatal munkavállalók számára, ezáltal több álláshelyet tudnak biztosítani egy olyan munkaerőpiacon, ahol a fiatalok munkanélküliségi rátája igen magas. A pályakezdőket jellemző magas munkanélküliség egyik oka pedig éppen a megfelelő munkatapasztalat hiánya, így bár rugalmas kondíciókkal és korlátozott időre, de olyan foglalkoztatási lehetőséget biztosítanak a fiatalok számára, amely később ugródeszkaként szolgálhat számukra a munka világában.²³

²³ C-143/16 sz. ügy, *Abercrombie & Fitch Italia*, EU:C:2017:566



Maximális életkor kikötése

Általánosságban a munkaviszony megszüntetése a munkavállaló életkorára tekintettel akkor lehetséges, ha a munkavállaló jogosulttá válik az öregségi nyugdíjra. Csakhogy a munkáltatók részéről felmerülhet az igény arra, hogy egy feladatot csak meghatározott életkorú munkavállalók végezzenek. Nem vitatott, hogy az életkor előrehaladásával a fizikai képességek objektíven csökkennek. Azonban egy munkakör betöltésének a meghatározott életkorhoz való kötése csak azokban az esetekben szolgálhat az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés igazolására, ha a munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátása jellegükénél fogva bizonyos kockázattal járnak egy adott életkor felett.

A munkáltatók érezhetik úgy, hogy egy bizonyos életkor után már nem éri meg befektetni a munkavállalók képzésébe vagy továbbképzésébe, mivel ezek a ráfordítások már nem vagy nem olyan mértékben térülnek meg, mint a fiatalabb munkavállalók esetében. A Keretirányelv 4. cikkében rögzített „valódi és döntő foglalkoztatási követelmény” nem csak az életkor szerinti megkülönböztetés esetében szolgálhat kimentési okként, bár ezen a területen is gyakran hivatkoznak rá a munkáltatók. Például a tűzoltók esetében a feladatok ellátása kétségtelenül szoros összefüggést mutat a fizikummal kapcsolatos sztereotípiákkal. A *Wolf* esetben az EUB elfogadta azt a munkáltatói kimentést, amely arra hivatkozott, hogy orvosilag igazolt tény, hogy kevés 45-50 év feletti személy képes arra, hogy az ilyen mértékű aktivitással járó feladatokat maradéktalanul ellássa. Ezért úgy ítélte meg, hogy nem ütközik az egyenlő bánásmód követelménye az a szabály, amely 30 évben maximálta az aktív tűzoltók életkorát a szolgálat megfelelő teljesítése és működési kapacitása ellátása érdekében.²⁴

Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a *Lufthansa* esetben az EUB viszont úgy határozott, hogy egy kollektív szerződéssel, amely a légi közlekedés biztonságához kapcsolódó okokból előírja, a pilóták munkaszerződése *ipso iure* megszűnik azon hónap végén, amelyben betöltik a 60. életévüket, nem összeegyeztethető a Keretirányelv előírásaival. A német kormány úgy érvelt, hogy a szociális partnerek által megállapított korhatár szükséges az egészség védelméhez. Ugyanis a 60 évesnél idősebb pilóták kizárása a légi közlekedésből lehetővé teszi a balesetek elkerülését, valamint a pilóták, az utasok és az átrepült területeken élők egészségének megóvását.²⁵ Azonban tekintettel arra, hogy a nemzeti és nemzetközi szabályozás a 60. és 64. életévük közötti pilóták esetében nem tiltást, hanem úgy csak bizonyos korlátozásokat ír elő²⁶, az 60. év betöltését követően a repülőgép-vezetésnek a teljes

²⁴ *Wolf* ítélet.

²⁵ Hivatkozással továbbá a Keretirányelv 2. cikke (5) bekezdésére: „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, valamint a mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek”.

²⁶ A nemzeti és a nemzetközi hatóságok tehát úgy tekintik, hogy a pilóták 65 éves korukig rendelkeznek a repülőgép-vezetéshez szükséges fizikai képességekkel, még akkor is, ha ezt 60–65 éves korban csak olyan személyzet tagjaként tehetik meg, amelyben a többi pilóta 60 évesnél fiatalabb.



tilalma nem minősül az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges intézkedésnek, így az arányosság próbáját nem állta ki.

Az eltérő bánásmódnak ahhoz, hogy ne minősüljön hátrányos megkülönböztetésnek, a Kerertirányelv 1. cikkében szereplő okok egyikéhez kapcsolódó jellemzőn kell alapulnia, és e jellemzőnek „lényeges és meghatározó” szakmai követelményt kell képeznie. Ennek értelmében nem annak az oknak kell lényeges és meghatározó szakmai követelményt képeznie, amelyen az eltérő bánásmód alapul, hanem az ezen okkal kapcsolatos jellemzőnek.²⁷

Munkabér

A foglalkoztatás költségeinek csökkentése érdekében a munkáltató érdekelt lehet abban, hogy a frissen csatlakozó munkavállalóknak tett ajánlatában alacsonyabb munkabért kínáljon, mint amennyit a már hosszabb ideje ott dolgozóknak fizet. Egy ilyen intézkedés nem kapcsolódik közvetve vagy elválaszthatatlanul a munkavállalók életkorához, mivel bárki dönthet úgy a karrierútja során, hogy egy új pozícióban próbálja ki magát, ezért alkalmazása nem tekinthető az egyenlő bánásmód követelményébe ütközőnek.²⁸ Az EUB a *Tomás Horgan és Claire Keegan* ügyben azt vizsgálta, hogy az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg az a nemzeti intézkedés, amely egy meghatározott időponttól az új tanárok felvételekor kevésbé kedvező bértábla és fizetési fokozatba való besorolás alkalmazását írja elő, mint amelyeket az ezen intézkedést megelőző szabályok értelmében az ezen időpontot megelőzően felvett tanárok tekintetében alkalmaztak. Az EUB megállapította, hogy az eltérő bánásmód az adott tanárok felvételének időpontjából következik, mivel a bértáblára és a fizetési fokozatba való besorolásra vonatkozó régi vagy új szabályok ezen időpont függvényében alkalmazandók. Tehát a bértáblára és a fizetési fokozatokba való besorolásra vonatkozó új szabályok alkalmazása céljából egyetlen releváns kritérium „a felvétel időpontja, a tisztviselő felvételi életkorától függetlenül. Ez pedig objektív és semleges tényező, nem kapcsolódik a felvett személyek életkorához még akkor sem, ha az adott időszakban felvett tanárok többségükben fiatalabbak voltak, mint az ezen időpontot megelőzően felvett tanárok. Tekintettel arra, hogy a kritériumok nem kötődtek elválaszthatatlanul vagy közvetetten a tanárok életkorához, nem állapítható meg, hogy az új szabályozás életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést vezet be.²⁹

A *Tyrolean Airways* ügyben az EUB-nak abban a kérdésben kellett határoznia hogy az a kollektív szerződéses rendelkezés, amely meghatározott alkalmazási csoportokba történő besorolásnak és következésképpen a díjazás mértékének meghatározása szempontjából csak az egy meghatározott

²⁷ C-447/09 sz. ügy, *Reinhard Prigge Michael Fromm Volker Lambach v Deutsche Lufthansa AG*, EU:C:2011:573.

²⁸ C-132/11 sz. ügy, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*, EU:C:2012:329;

²⁹ C-154/18 sz. ügy, *Tomás Horgan and Claire Keegan*, EU:C:2019:113.



légitársaság légiutas-kísérőjeként megszerzett szakmai tapasztalatot veszi figyelembe, de nincs tekintettel arra a tartalmi szempontból azonos tapasztalatra, amelyet az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik légitársaságnál szereztek meg, megfelel-e a Keretirányelvnek. Az intézkedés hatására az érintett társaságoknak a csoporton belül szerzett többéves szakmai tapasztalattal rendelkező légiutas-kísérőit a Tyrolean Airways általi felvétel esetén visszasorolnák alacsonyabb fizetési fokozatba. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés ezért alapulhat a Tyrolean Airways kollektív szerződésének vitatott kikötésén, mivel a csoporthoz tartozó más társaságoknál töltött szolgálati időt nem veszik figyelembe. Az EUB arra a következtetésre jutott, hogy egy ilyen közvetlen vagy közvetett különbségtétel sem az életkoron, sem az életkorhoz kötődő valamely eseményen nem alapul. Ugyanis a légiutas-kísérő által az azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó másik társaságnál esetlegesen megszerzett gyakorlatot nem vették figyelembe a csoportba történő besoroláskor, amely független a személyzet felvételi életkorától. Az említett rendelkezés ennél fogva olyan feltételen alapul, amely sem elválaszthatatlanul, sem közvetetten nem kötődik a munkavállalók életkorához, még ha nem is kizárt, hogy bizonyos kivételes esetekben a vitatott feltétel alkalmazása azzal a következménnyel járhat, hogy az érintett légiutas-kísérők az A alkalmazási csoportból a B alkalmazási csoportba történő átsorolása idősebb korban következik be, mint azé a személyzeté, aki a Tyrolean Airwaysnél egyenértékű tapasztalatot szerzett.³⁰

Bár a szociális partnerek a munkabérekkel kapcsolatos megállapodások terén rendkívül nagyfokú rugalmasságot élveznek, ennek ellenére szem előtt kell tartaniuk, hogy önmagában az anyagi indokokra vagy az adminisztratív terhek csökkentésére alapozott kimentés ritkán állja meg a helyét és általában nem szolgálhat az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés igazolására.³¹

Végkielégítés és felmondási idő

Az *Andersen* esetben az EUB-nak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy sérti-e az eltérő bánásmód tilalmát a nemzeti szabályozás, amely bizonyos munkavállalókat megfoszt a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítéshez való jogtól, azon egyedüli indoknál fogva, hogy ők munkaviszonyuk megszűnésekor olyan öregségi nyugdíjban részesülhetnek, amelyet munkáltatójuk azon nyugdíjrendszer alapján folyósít nekik, amelyhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak.³² Azaz a

³⁰ C 132/11 sz. ügy, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*, EU:C:2012:329;

³¹ C-396/17 sz. ügy, *Martin Leitner v Landespolizeidirektion Tirol*, EU:C:2019:375.

³² Az alkalmazottakról szóló törvény a következő rendelkezéseket tartalmazza a munkáltató általi felmondás esetére járó végkielégítésre vonatkozóan: „(1) Amennyiben az ugyanazon vállalkozás által legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, úgy a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köteles e munkavállaló részére egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget megfizetni. (2) Az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában az általános nyugdíjrendszerben öregségi



munkavállalók életkori kritérium alapján meghatározott egész csoportja számára megtiltja azt, hogy átmeneti jelleggel lemondjon a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíj folyósításáról azért cserébe, hogy megkapja az új állás keresésének megkönnyítését szolgáló végkielégítést³³

A dán kormány érvelése szerint a rendelkezés célja egyrészt, hogy megkönnyítse azon idősebb munkavállalók számára az újbóli munkába állás felé vezető átmenetet, akik ugyan annal a munkáltatónál már jelentős idejű munkavisztonnyal rendelkeznek. Másrészt azokra a munkavállalókra akarta leszűkíteni a végkielégítés lehetőségét, akik a munkaviszonyuk megszűnésekor még nem jogosultak öregségi nyugdíjra, mivel az öregségi nyugdíjra jogosult személyek általában úgy döntenek, hogy elhagyják a munkaerőpiacot. Ez a korlátozás egyszerű és racionális módon biztosítja azt, hogy a munkáltatók ne fizessenek az elbocsátott munkavállalók részére kétszeres kompenzációt, amely nem szolgálna semmilyen foglalkoztatáspolitikai célt. Az intézkedés célja tehát, hogy egyensúlyba hozza egymással a munkavállalók védelmét és a munkáltatók érdekeit. A dán kormány szerint az intézkedés az arányosság elvének és a visszaélések elleni küzdelem igényének megfelelően annak biztosítására szolgál, hogy a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést csak azoknak a személyeknek fizessenek, akiknek azt szánták, vagyis azoknak, akik továbbra is aktívak szeretnének maradni, de korukra való tekintettel általában több nehézséggel szembesülnek, amikor új állást kell keresniük. Ez az intézkedés annak elkerülésére is szolgál, hogy a munkáltatóknak végkielégítést kelljen fizetniük azoknak a személyeknek, akiknek egyébként munkaviszonyuk megszűnését követően öregségi nyugdíjat fizetnek.

Az EUB arra következtetésre jutott, hogy ez az intézkedés nem igazolható a Keretirányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján, mivel megnehezíti az öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog későbbi gyakorlását, mivel amiatt, hogy egy álláskereséssel járó átmeneti helyzetben vannak, – az ugyanolyan hosszú munkavisztonnyal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem részesülnek a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben. Az intézkedés így e munkavállalókat arra kötelezheti, hogy elfogadják az ahhoz képest csökkentett összegű öregségi nyugdíjat, amely akkor járna számukra, ha idősebb korukig maradnának aktívak a munkaerőpiacon, ami így hosszútávon jelentős jövedelemvesztést eredményez számukra. Azáltal, hogy az intézkedés nem teszi lehetővé az olyan munkavállalók számára a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés megfizetését, akik ugyan a munkáltatójuk által fizetett öregségi nyugdíjra jogosultak, de arról átmenetileg lemondanak azért, hogy szakmai karrierjüket folytathassák – az a hatása, hogy túlzott

nyugdíjban fog részesülni. (3) Nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor a munkáltatótól öregségi nyugdíjban fog részesülni, és a munkavállaló a szóban forgó nyugdíjrendszerbe ötvenedik életévének betöltése előtt belépett.

³³ C-499/08 sz. ügy, *Ingeniørforeningen i Danmark acting on behalf of Ole Andersen v Region Syddanmark*, EU:C:2010:600.



mértékben veszélyezteti azon munkavállalók jogos érdekeit, akik ebben a helyzetben vannak, és így túllépi az e rendelkezés által kitűzött szociálpolitikai célok eléréséhez szükséges mértéket.

A *Küçükdeveci* ügyben az EUB-nak annak a nemzeti szabálynak a Keretirányelvvel való összeegyeztethetőségéről kellett határoznia, amely lehetővé tette, hogy a munkáltató a felmondási idő számítása során ne vegye figyelembe a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszakot.³⁴ A szabály indokolása szerint a nemzeti szabályozás célja, hogy a személyzeti gazdálkodás területén nagyobb rugalmasságot kínáljon a munkáltató számára azáltal, hogy enyhíti az említett munkáltató terheit a fiatal munkavállalók elbocsátása esetén, akiktől ésszerűen nagyobb személyes és szakmai mobilitás várható el. Az EUB érvelése szerint ez a szabályozás nem megfelelő az említett cél elérésére, mivel az valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki 25 éves kora előtt vált a vállalkozás munkavállalójává, függetlenül attól, hogy milyen idősök a munkáltatói felmondás időpontjában. Így egyenlőtlenül érinti a fiatal munkavállalókat, mivel sújtja azokat a fiatalokat, akik korán válnak keresővé – szakképzettség nélkül vagy rövid szakképzést követően –, és nem sújtja azokat, akik később, hosszú képzést követően kezdenek el dolgozni. Mindezek alapján az EUB nem találta az irányelvvel összeegyeztethetőnek a fenti szabályt.

A Munka Törvénykönyve lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés a felmondási idő és a végkielégítés szabályaitól a kollektív szerződés a munkavállalók javára eltérjen.³⁵ Ugyanakkor a szociális partnereknek törekedniük kell arra, hogy a kollektív tárgyalások során figyelemmel legyenek arra, hogy a kollektív szerződés rendelkezései törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazoltak legyenek, és a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek legyenek.

Konklúzió

A szociális partnereknek tág keretek között mérlegelhetik az általuk megvalósítani kívánt foglalkoztatás- vagy szociálpolitikai célokat, illetve azt is, hogy ezt a célt milyen eszközökkel kívánják elérni. A szociális partnereknek kollektív szerződésben rendezhetnek olyan kérdéseket is, amelyek speciálisan egy meghatározott munkaerőpiaci terület vagy foglalkozási csoport számára lényegesek. Ennek segítségével a kollektív szerződések rendkívül rugalmas szabályozási eszközökké válhatnak., mivel képesek reagálni arra, hogy az életkor egy állandóan változó személyes tulajdonság.

A Keretirányelv 6. cikke alapján az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt. Objektív okról akkor beszélhetünk, ha az eltérő bánásmód igazolása olyan konkrét és pontosan

³⁴ C-555/07. sz. ügy, *Seda Küçükdeveci és a Swedex GmbH & Co. KG*, EU:C:2010:21.

³⁵ 2012. évi I. törvény 85.§ (2) b) és d).



meghatározható körülményeken alapul, amelyek meghatározzák az adott foglalkoztatás feltételeit, és olyan objektív és átlátható feltételeken alapul, amelyek alapján megállapítható, hogy az eltérő bánásmód alkalmazása valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Ezek a körülmények kapcsolódhatnak különösen az elvégzendő feladatok speciális természetéhez vagy az elérendő foglalkoztatáspolitikai célhoz. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolható, ha egy valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek tekinthető, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos. Ebből következően az eltérő bánásmód nem a felsorolt egyik okon alapul, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó olyan jellemzőn, amely valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül.³⁶

Látható tehát, hogy a kollektív szerződések révén a szociális partnerke képesek a munkahely igényeihez alkalmazkodó szabályozási környezet kialakítására. A rugalmasság mellett a kollektív szerződéseknek is meg kell azonban felelniük a Keretirányelv 6. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott követelményeknek. A Keretirányelv célja, hogy óvja az emberi méltóságot az életkoron alapuló sztereotípiákon alapuló megkülönböztetéstől. Ezért a szociális partnereknek minden esetben szem előtt kell tartaniuk, hogy a sztereotípiákon alapuló kategorizálás helyett a döntéseik kialakításakor az egyéneket egyénileg, saját jellemzőik alapján kell megítélni. A kollektív tárgyalások során törekedni kell az egyes korcsoportok eltérő érdekeinek a megfelelő súlyozására. A szociális partnereknek lehetősége van arra, hogy az egyéni karrierutakat rugalmasan értelmezzék és ezáltal hatékonyan lépjenek fel az életkoron alapuló sztereotípiákkal szemben.

³⁶ C-229/08 sz. ügy, *Wolf* [2010] ECR I-1, 35.

