A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2010. október 12. *

A C-499/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Vestre Landsret (Dánia) a Bírósághoz 2008. november 19-én érkezett, 2008. november 14-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Ingeniørforeningen i Danmark,** Ole Andersen nevében eljárva,

és

a **Region Syddanmark**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot és A. Arabadjiev tanácselnökök, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (előadó) és T. von Danwitz bírák,

* Az eljárás nyelve: dán.

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. február 23-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az O. Andersen nevében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark képviseletében K. Schioldann advokat,

– a Region Syddanmark képviseletében M. Ulrich advokat,

– a dán kormány képviseletében J. Bering Liisberg és B. Weis Fogh, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében M. Lumma és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,

– a magyar kormány képviseletében Iván G., meghatalmazotti minőségben,

– a holland kormány képviseletében C. M. Wissels és M. de Mol, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében N. B. Rasmussen, J. Enegren és S. Schønberg, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. május 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. és 6. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 A kérelmet az Ingeniørforeningen i Danmark és a Region Syddanmark között az O. Andersenre vonatkozó felmondás tárgyában folyó peres eljárás során terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdése kimondja:

„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 a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű [helyesen: főleg a jogszerű] foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között."

4 A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében annak „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".

5 A 2000/78 irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke így rendelkezik:

„(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;

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha:

i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; vagy ha

ii. bizonyos fogyatékossággal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell

hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.

[...]”

6 A 2000/78 irányelvnek „Az irányelv hatálya” című 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: közjogi szerveket] is a következőkre tekintettel:

a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;

b) a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés – beleértve a szakmai gyakorlatot – minden formájához való hozzájutás;

c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást;

d) tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát gyakorolnak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott ellátásokat is.”

7 A 2000/78 irányelvnek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikke értelmében:

„(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére 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) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;

c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.

(2) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság – beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését – és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést."

A nemzeti szabályozás

8 Az alkalmazottakról szóló törvény (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer [funktionærloven]) 2a. cikke 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 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.

[…]”

9 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a bevett nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató általi felmondás esetén járó végkielégítésre való jog megszűnik, ha valamely olyan magánnyugdíjbiztosítási rendszer, amelybe a munkáltató befizetéseket teljesített, a munkaviszony megszűnésekor biztosítani tudja öregségi nyugdíj folyósítását, még akkor is, ha a munkavállaló nem óhajt e nyugdíjhoz való jogával élni. Ez akkor is így van, ha a nyugdíj, a nyugdíjba vonulás időpontjának előrehozatalára figyelemmel, alacsonyabb összegben kerül megállapításra.

10 A 2000/78 irányelvet a nemzeti jogba a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény módosításáról szóló, 2004. december 22-i 1417. sz. törvény (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) ültette át.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

11 O. Andersen 1979. január 1-től állt a Sønderjyllands Amtsråd, jelenleg Region Syddanmark (dél-dániai régió) alkalmazásában.

12 2006. január 22-én a Region Syddanmark értesítette O. Andersent arról, hogy munkaviszonyát – 2006. augusztus végén lejáró felmondási idővel – felmondja. E felmondást egy választottbírósági eljárás során jogellenesnek minősítették.

13 A Region Syddanmarknál fennálló munkaviszonya megszűntét követően O. Andersen, aki akkor 63 éves volt, nem élt a nyugdíjjogosultságával, hanem az erre illetékes szerveknél munkakeresőként regisztráltatta magát.

14 2006. október 2-án O. Andersen volt munkáltatójától a munkáltatói felmondás esetén járó három havi munkabérének megfelelő végkielégítés megfizetését kérte, arra való hivatkozással, hogy több mint 18 évig állt nála munkaviszonyban.

15 2006. október 14-én a Region Syddanmark elutasította e kérelmet, az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése alapján, azzal az indokkal, hogy O. Andersen jogosult lett volna a munkáltatója által finanszírozott nyugdíjra.

16 Az O. Andersen nevében eljáró Ingeniørforeningen i Danmark nevű szakszervezet ezt követően keresetet indított e határozattal szemben a Vestre Landsret előtt. A kérdést előterjesztő bíróság szerint az alapeljárás felperese azt állítja, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése hátrányos megkülönböztetést tartalmaz a 60 év feletti munkavállalók tekintetében, amely összeegyeztethetetlen a 2000/78 irányelv 2. és 6. cikkével. Ezen állítást a Region Syddanmark vitatja.

17 E körülmények miatt a Vestre Landsret felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni az életkoron alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés 2000/78 […] irányelv 2. és 6. cikkében foglalt tilalmát, hogy azzal ellentétes, ha egy tagállam olyan jogi rendszert tart fenn, amely előírja, hogy a munkáltató az ugyanazon vállalkozásnál legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésekor egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget köteles fizetni, ez az összeg azonban nem jár abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor öregségi nyugdíjra jogosult azon nyugdíjrendszer alapján, amelybe a munkáltató járulékot fizetett?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

18 Az előterjesztő bíróság által feltett kérdés megválaszolása érdekében meg kell vizsgálni, hogy az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályozás a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, továbbá, hogy igenlő válasz esetén olyan életkoron alapuló eltérő bánásmódot képez-e, amely adott esetben az említett irányelv 6. cikkére tekintettel igazolható.

19 Először is, ami azt a kérdést illeti, hogy az alapeljárás tárgyát képező szabályozás a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, hangsúlyozni kell, hogy annak mind a címéből és a preambulumából, mind a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy az irányelv általános keretet kíván létrehozni, minden személy számára biztosítandó „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódot, hatékony védelmet nyújtva nekik az irányelv 1. cikkében említett okok bármelyikére – köztük az életkorra – alapozott hátrányos megkülönböztetés ellen.

20 Egész pontosan a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából következően az irányelvet az Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül „minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: közjogi szervezeteket] is", többek között az „alkalmazási és munkakörülményeket" illetően, „ideértve az elbocsátásra és a díjazásra vonatkozókat" is.

21 Az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének, 3. bekezdése azáltal, hogy a végkielégítés kedvezményéből a munkavállalók egy csoportját általános jelleggel kizárja, hatással van az elbocsátásuk 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett körülményeire is. Ezért az irányelvet alkalmazni kell az olyan helyzetekre is, mint amilyen a kérdést előterjesztő bíróság előtt lévő ügy alapjául szolgált.

22 Másodszor azon kérdés kapcsán, hogy a szóban forgó szabályozás megvalósít-e életkoron alapuló eltérő bánásmódot a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében, emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az említett irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni". Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az (1) bekezdés alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján.

23 Jelen esetben az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikke (3) bekezdésének az a hatása, hogy 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. Márpedig, miként az az ügyiratokból kiderül, az öregségi nyugdíj kedvezményére való jogosultság minimális életkori feltételhez van kötve, ami O. Andersen esetében

kollektív megállapodással 60 évben került meghatározásra. E rendelkezés tehát olyan kritériumon alapul, amely elválaszthatatlan az alkalmazottak életkorától.

24 A fentiekből következik, hogy az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályozás közvetlenül életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg a 2000/78 irányelv 1. cikkének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának együttesen értelmezett rendelkezései értelmében.

25 Ezért harmadikként azt kell megvizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmód a 2000/78 irányelv 6. cikkére tekintettel igazolható-e.

26 E vonatkozásban a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése kimondja, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél – különösen a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és szakképzési célkitűzések – által objektíven és ésszerűen igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.

27 Az alapeljárás tárgyát képező szabályozás által kitűzött cél törvényes jellegének megítéléséhez rá kell mutatni egyrészt arra, hogy a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés célja – miként arra a kérdést előterjesztő bíróság az alkalmazottakról szóló törvény tervezetének indokolása kapcsán utalt – az, hogy megkönnyítse azon idősebb munkavállalók számára az újbóli munkába állás felé vezető átmenetet, akik ugyanannál a munkáltatónál már jelentős idejű munkaviszonnyal rendelkeznek. Másrészről, ha a jogalkotó azokra a munkavállalókra akarta leszűkíteni a végkielégítés lehetőségét, akik a munkaviszonyuk megszűnésekor még nem jogosultak öregségi nyugdíjra,

a jogszabály előkészítő munkálatai, amelyekre a kérdést előterjesztő bíróság utalt, azt igazolják, hogy e leszűkítés azon meggyőződésen alapul, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult személyek általában úgy döntenek, hogy elhagyják a munkaerőpiacot.

28 Írásbeli észrevételeiben a dán kormány hangsúlyozza, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikke (3) bekezdésében foglalt korlátozás egyszerű és racionális módon biztosítja azt, hogy a munkáltatók ne fizessenek az elbocsátott munkavállalók részére kétszeres kompenzációt, amely nem szolgálna semmilyen foglalkoztatáspolitikai célt.

29 Az adott cégnél jelentős idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók védelmének és újbóli szakmai beilleszkedésük segítésének a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítéssel megvalósítani kívánt célja a foglalkoztatás- és munkaerőpiaci politika 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése értelmében vett törvényes céljai közé tartozik.

30 Ez utóbbi rendelkezés szerint e célok – az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli kivételekként – igazolhatják többek között „a foglalkoztatás […] külön feltételekhez kötésé[hez]" kapcsolódó eltérő bánásmódot, „[…] beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket az idősebb munkavállalók […] szakmai beilleszkedésének vagy védelmének biztosítása elősegítése […] céljából".

31 Következésképpen az olyan jellegű célokat, mint amilyeneket az alapeljárás tárgyát képező szabályozás elérni kíván, főszabály szerint úgy kell tekinteni, mint amelyek a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése első albekezdésében előírt módon, „objektíven és ésszerűen", „a nemzeti jog keretein belül" igazolják az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

32 Meg kell még győződni arról, az említett rendelkezés megfogalmazása szerint, hogy az e célok elérése érdekében alkalmazott eszközök „megfelelők és szükségesek”-e. A jelen ügyben azt kell megvizsgálni, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése lehetővé teszi-e a jogalkotó által kitűzött foglalkoztatáspolitikai célok elérését úgy, hogy közben nem veszélyezteti túlzott mértékben azon munkavállalók jogos érdekeit, akik e rendelkezésnél fogva nem részesülnek végkielégítésben amiatt, hogy olyan öregségi nyugdíjra jogosultak, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett (lásd ebben az értelemben a C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 73. pontját).

33 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitika területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában (lásd a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-9981. o.] 63. pontját és a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 68. pontját). Ugyanakkor e mérlegelési mozgástér nem járhat azzal a hatással, hogy megfossza lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását (a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 51. pontja).

34 Márpedig a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítést kizárólag azokra a munkavállalókra korlátozni, akik elbocsátásuk időpontjában nem fognak olyan öregségi nyugdíjban részesülni, amelyhez munkáltatójuk hozzájárulást fizetett, nem tűnik észszerűtlennek a jogalkotó által kitűzött célra tekintettel, amely cél abban áll, hogy fokozott védelmet nyújtson azoknak a munkavállalóknak, akiknek az újbóli munkábaállása felé vezető átmenet a cégnél eltöltött munkaviszonyuk időtartama miatt különösen nehéz. Az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése azt is lehetővé teszi, hogy szűküljön az abból adódó visszaélések lehetősége, hogy az olyan munkavállalók, akik valójában nyugdíjba vonulnak, olyan végkielégítésben részesüljenek, amely az újbóli munkábaállás támogatására szolgálna.

35 Ennélfogva azt kell megállapítani, hogy az olyan rendelkezés, mint az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése, nem tűnik nyilvánvalóan alkalmatlannak a jogalkotó által kitűzött törvényes foglalkoztatáspolitikai cél elérésére.

36 Még azt kell megvizsgálni, hogy ezen intézkedés nem lépi-e túl a jogalkotó által kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket.

37 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság, valamint az alapeljárásban részt vevő felek és a dán kormány által szolgáltatott magyarázatokból az derült ki, hogy a jogalkotó – azon széles mérlegelési mozgástere keretén belül eljárva, amellyel a szociális és foglalkoztatáspolitika terén rendelkezik – a törvényes, de egymással szembenálló érdekek kiegyensúlyozására törekedett.

38 E magyarázatok szerint a jogalkotó egyensúlyba hozta egymással azoknak a munkavállalóknak védelmét, akik a vállalkozásnál munkaviszonyban eltöltött idejük okából általában az idősebb korosztályhoz tartoznak, valamint azon fiatalabb munkavállalókét, akik nem tarthatnak igényt a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésre. A 2000/78 irányelvet átültető, 2004. decmber 22-i 1417. sz. törvénynek a kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott előkészítő anyagai e tekintetben azt bizonyították, hogy a jogalkotó figyelembe vette azt a tényt, hogy munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés – mint a szolgálati idejük időtartama alapján munkavállalók meghatározott csoportja tekintetében alkalmazott, megerősített védelmet szolgáló eszköz – egyfajta eltérő bánásmódot eredményez a fiatalabb munkavállalók hátrányára. A dán kormány megjegyezte, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikke (3) bekezdésében szereplő, munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés alkalmazási körének leszűkítése biztosítja, hogy a szükséges mértéken túl ne terjesszenek ki egy olyan szociális védőintézkedést, amely alkalmazásának nincs helye a fiatalabb munkavállalók tekintetében.

39 Egyebekben az említett kormány kifejtette, hogy az alapeljárás tárgyát képező intézkedés célja egyensúlyba hozni egymással a munkavállalók védelmét és a munkáltatók érdekeit Az alapeljárás tárgyát képező intézkedés tehát 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.

40 Mindezekből az következik, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése, azáltal, hogy kizárja a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből azokat a munkavállalókat, akik az elbocsátásukat követően öregségi nyugdíjat kapnak a munkáltatójuktól, nem lépi túl az azon célok eléréséhez szükséges mértéket, amelyeket összebékíteni igyekszik egymással.

41 E megállapítás ugyanakkor nem ad teljeskörűen választ a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésre. Az említett bíróság ugyanis pontosította, hogy e rendelkezés azonos módon kezeli azokat a személyeket, akik ténylegesen öregségi nyugdíjban fognak részesülni a munkáltatójuktól azokkal, akik e nyugdíjra csupán jogosultak.

42 Természetesen a dán jogalkotó megtette a szükséges lépéseket annak elkerülése érdekében, hogy e kizárás ne sértse túlzott mértékben a munkavállalók jogos érdekeit. 1996 óta az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése ugyanis úgy rendelkezik, hogy a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből történő kizárás nem alkalmazható azokra a munkavállalókra, akik a munkáltató öregséginyugdíj-rendszeréhez 50. életévük betöltése után csatlakoztak. E rendelkezés így lehetővé teszi, hogy az említett végkielégítést azon munkavállalók részére is megadják, akik ugyan jogosultak lennének nyugdíjra, de nem rendelkeznek kellő időtartamú (nyugdíjpénztári) tagsági jogviszonnyal a szakmájukra vonatkozó szabályok alapján ahhoz, hogy olyan összegű nyugdíjra tarthatnának igényt, amely megfelelő módon biztosítaná a megélhetésüket.

43 Ugyanakkor nem vitás, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése azzal a hatással jár, hogy kizárja a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítés kedvezményéből az összes olyan munkavállalót, aki elbocsátása időpontjában

a munkáltatója által fizetett öregségi nyugdíjra jogosult, és aki e nyugdíjrendszerhez az 50. életévét megelőzően csatlakozott. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy e kizárás nem lépi-e túl a kitűzött célok eléréséhez szükséges mértéket.

44 A kérdést előterjesztő bíróság és a dán kormány által szolgáltatott magyarázatokból az derült ki, hogy e kizárás azon elgondoláson alapul, hogy a munkavállalók általában elhagyják a munkaerőpiacot, amikor a munkáltatójuk által fizetett öregségi nyugdíjra jogosulttá válnak, és e nyugdíjrendszerhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak. Emiatt az életkorhoz kötődő megítélés miatt az a munkavállaló, aki ugyan megfelel a munkáltatója által fizetett nyugdíjra való jogosultság feltételeinek, de arról átmenetileg lemond annak érdekében, hogy szakmai karrierjét tovább folytathassa, nem részesülhet munkáltatói felmondás esetén járó – egyébként az ő védelmét szolgáló –végkielégítésben. Így azon törvényes cél miatt, hogy elkerülhető legyen az, hogy e végkielégítés járjon azoknak a személyeknek, akik nem keresnek új állást, hanem a szakmájukra vonatkozó szabályok szerinti öregségi nyugdíj formájában jutnak a megélhetéshez szükséges jövedelemhez, a szóban forgó intézkedés azt eredményezi, hogy megfosztja az említett végkielégítéstől azokat az elbocsátott munkavállalókat, akik a munkaerőpiacon szeretnének maradni, csupán azért, mert ők – főként az életkorukra való tekintettel – e nyugdíjat megkaphatnák.

45 Ezen intézkedés 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 munkaviszonnyal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem részesülnek a munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben.

46 Ezenfelül az alapeljárás tárgyát képező intézkedés a 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 végkielégítést. Ezen 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 hosszú távon jelentős jövedelemveszteséget eredményez számukra.

47 Ebből következően az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdésének – azáltal, hogy 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 mértékben veszélyezteti azon munkavállalók jogos érdekeit, akik ebben a helyzetben vannak, és így túllépi az e rendelkezés által kitűzött szociálpolitikai célok eléréséhez szükséges mértéket.

48 Ennélfogva az alkalmazottakról szóló törvény 2a. cikkének (3) bekezdése nem igazolható a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján.

49 Következésképpen az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a tagállami szabályozás, amelynek értelmében a munkáltatójuk által azon nyugdíjrendszer révén fizetett öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók, amelyhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak, kizárólag emiatt nem részesülhetnek a cégnél legalább 12 éves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók újbóli szakmai beilleszkedésének elősegítését szolgáló, munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben.

A költségekről

50 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a tagállami szabályozás, amelynek értelmében a munkáltatójuk által azon nyugdíjrendszer révén fizetett öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók, amelyhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak, kizárólag emiatt nem részesülhetnek a cégnél legalább 12 éves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók újbóli szakmai beilleszkedésének elősegítését szolgáló, munkáltatói felmondás esetén járó végkielégítésben.

Aláírások