A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2012. július 5.*

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma — A munkavállaló számára 67. életévének betöltéséig a munkavégzésre feltétlen jogot biztosító nemzeti szabályozás, amely a munkaviszony automatikus megszűnését írja elő azon hónap végén, amelyben a munkavállaló betölti ezen életévét — Az öregségi nyugdíj összegének figyelmen kívül hagyása”

A C-141/11. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Södertörns tingsrätt (Svédország) a Bírósághoz 2011. március 21-én érkezett, 2011. március 18-i határozatával terjesztett elő az előtte

Torsten Hörnfeldt

és

a **Posten Meddelande AB** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (előadó) és C. G. Fernlund bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– T. Hörnfeldt, saját nevében eljárva,

– a Posten Meddelande AB képviseletében L. Bäckström,

– a svéd kormány képviseletében A. Falk, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében T. Henze és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren és K. Simonsson, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: svéd.

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

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.) 6. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérdést T. Hörnfeldt és korábbi munkáltatója, a Posten Meddelande AB között annak tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő, hogy T. Hörnfeldt munkaviszonya megszűnt azon hónap utolsó napján, amelyben betöltötte 67. évét.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2000/78 irányelv (8), (9) és (11) preambulumbekezdése előírja:

„(8) Az Európai Tanács 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglakoztatási irányvonalak hangsúlyozzák a szociális integrációt ösztönző munkaerőpiac kialakításának szükségességét egymást követő, egymásra épülő intézkedések meghozatala által, amelyek a csoportok, mint például a fogyatékos személyek csoportjának hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet célozzák. Hangsúlyozzák ezenkívül, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon.

(9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához.

[...]

(11) Az […] életkoron […] alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az [EK]-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.”

4 A 2000/78 irányelvnek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikke (1) bekezdése a) pontja ekképp rendelkezik:

„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;”

A svéd jog

5 A 2000/78 irányelvnek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit a hátrányos megkülönböztetésről szóló (2008:567) törvény (diskrimineringslagen (2008:567)) ültette át a svéd jogba.

6 A foglalkoztatás védelmére és a munkafeltételekre vonatkozó alapszabályokat a foglalkoztatás védelméről és a munkafeltételekről szóló (1982:80) törvény (lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982., 80. sz., a továbbiakban: LAS) tartalmazza, amelynek 32a. cikke előírja:

„A jelen törvény rendelkezéseinek sérelme nélkül a munkavállalónak joga van munkahelye megtartásához azon hónap végéig, amelyben betölti hatvanhetedik életévét.”

7 A LAS 33. cikk értelmében, „[a]mennyiben a munkáltatónak az a szándéka, hogy a munkavállalónak azon hónap végén szűnjön meg a munkaviszonya, amelyben hatvanhetedik életévét betölti, a munkavállalót erről legalább egy hónappal korábban írásban értesíti.”

8 A LAS 32a. és 33. cikke együttesen alkotja az úgynevezett „67. életévről szóló szabályt”. E szabály értelmében minden munkavállaló feltétel nélkül jogosult dolgozni azon hónap végéig, amikor betölti hatvanhetedik életévét, amely időpontban a munkaviszony felmondás nélkül megszüntethető.

9 A Bíróság elé terjesztett iratokból kitűnik, hogy azokat a rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik a munkaviszony megszüntetését, amennyiben a munkavállaló öregségi nyugellátásra jogosult, illetve elér egy bizonyos kort, 1974-ben vezették be a svéd jogba. A 80-as években a nyugdíjkorhatárt, következésképpen a munkaviszony megszűnésének korhatárát 67 évről 65 évre csökkentették. 1991-ben a nyugdíjkorhatár 67 évre emelkedett, a törvény azonban lehetővé tette, hogy kollektív szerződés vagy megállapodás útján a munkaviszonyt ezen életkor előtt is meg lehessen szüntetni. A 67. életévről szóló szabály értelmében 2002. december 31-ét követően tilos egyéni munkaszerződésben, illetve kollektív szerződésben vagy megállapodásban 67 évnél alacsonyabb kötelező öregségi nyugdíjkorhatárt előírni.

10 Az életpálya során kapott jövedelmek figyelembevétele elvének megfelelően – amelyet az új nyugdíjrendszer 1996. január 1-jén vezetett be – a teljes szakmai életpálya során kapott jövedelmek képezik az öregségi nyugdíj összege meghatározásának alapját.

11 T. Hörnfeldt munkaszerződése az Almega Tjänsteförbunden munkáltatói szervezet és a szolgáltatási és távközlési ágazatban dolgozó munkavállalók szakszervezete (SEKO) között kötött kollektív szerződés hatálya alá tartozott.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 T. Hörnfeldt 1989-ben kezdett dolgozni a Postverketnél (postai szolgáltató). Jóllehet többször kérelmezte, hogy többet dolgozhasson, 1989 és 2006 között csak heti egy napot dolgozott órabérben foglalkoztatott munkavállalóként. 2006 és 2008 között T. Hörnfeldt a teljes munkaidő 75%-ában dolgozott. 2008. október 11. és 2009. május 31. között határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett, és a teljes munkaidő 75%-ában dolgozott.

13 T. Hörnfeldt 2009. május 15-én töltötte be 67. életévét, munkaviszonya pedig e hónap utolsó napján szűnt meg a LAS-ban és a rá vonatkozó kollektív szerződésben foglalt, a 67. életévről szóló szabály alapján. Az ezen időponttól neki járó öregségi nyugdíj összege havi nettó 5847 SEK.

14 A kérdést előterjesztő bírósághoz benyújtott keresetében T. Hörnfeldt azon okból kéri munkaviszonya megszüntetésének semmissé nyilvánítását, hogy szerinte a 67. életévről szóló szabály az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

15 A kérdést előterjesztő bíróság, elsősorban a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítéletre (EBHT 2005., I-9981. o.) támaszkodva, úgy ítéli meg, hogy az a nemzeti jogszabály, illetve kollektív szerződés, amely azzal a joghatással jár, hogy a munkaviszony megszűnik azon hónap végén, amelyben a munkavállaló betölti 67. életévét, közvetlenül a munkavállaló életkorán alapuló eltérő bánásmódot eredményez. E bíróság tehát arra keresi a választ, hogy ez az eltérő bánásmód jogszerű célok által objektíven és ésszerűen igazoltnak tekinthető-e, illetve hogy az megfelelő és szükséges-e ezen célok eléréséhez.

16 Egyfelől, a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a 67. életévről szóló szabályt annak érdekében vezették be, hogy jogot biztosítsanak a magánszemélyek számára, hogy tovább dolgozzanak, és emeljék öregségi nyugdíjuk összegét. E bíróság rámutat, hogy e szabály olyannak tekinthető, mint amely a költségvetési, foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiac-politikai megfontolások közötti egyensúly keresésének eredményét tükrözi vissza. E bíróság mindenesetre megállapítja, hogy a szóban forgó szabályozásnak a LAS-ba történő bevezetésére irányuló előkészítő dokumentumai nem indokolják kifejezetten a munkáltatónak a munkaviszony ezen időpontban történő megszüntetéséhez való feltétlen jogát.

17 Másfelől, a C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítéletből (EBHT 2007., I-8531. o.) az következik, hogy a munkavállaló munkaviszonya bizonyos életkor elérésén alapuló megszüntetésének egyik feltétele az, hogy a munkavállaló járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíj biztosítása révén pénzügyi ellentételezésben részesüljön. E tekintetben a Bíróság a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítéletében (EBHT 2010., I-9391. o.) nem utalt az érintett személy által kapott nyugdíj szintjére. A jelen ügyben a 67. életévről szóló szabály semmilyen kapcsolatban nincs azzal a nyugdíjjal, amelyben az adott munkavállaló részesülhet.

18 E körülmények között a Södertörns tingsrätt felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) Az olyan nemzeti szabály, amely – mint az [úgynevezett] »67. életévről szóló« szabály – életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményez, jogszerű lehet-e abban az esetben is, ha a szabály létrejöttének összefüggéséből vagy egyéb információkból nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a szabály milyen célt kíván szolgálni?

2) A nyugdíjba vonulást szabályozó olyan nemzeti szabály, mint a »67. életévről szóló« szabály, amely alól nincs kivétel, és amely nem vesz figyelembe olyan tényezőket, mint az a nyugdíj, amelyben az adott személy végül részesülhet, nem haladja-e meg a cél eléréséhez megfelelő és szükséges mértéket?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

19 Két kérdésével – amelyeket célszerű együtt vizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyben vitatott szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy valamely munkavállaló munkaviszonyát kizárólag azon indokból szüntesse meg, hogy a munkavállaló betöltötte 67. életévét, és amely szabály nem veszi figyelembe azon öregségi nyugdíj szintjét, amelyben az érintett részesülhet.

20 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Bírósághoz benyújtott észrevételekből is következik, nem vitatott, hogy a 67. életévről szóló szabály, amelynek értelmében valamennyi munkavállalónak feltétlen joga van ahhoz, hogy azon hónap utolsó napjáig dolgozzon, amelynek során betölti hatvanhetedik életévét, amely időpontban a munkaviszony felmondás nélkül szűnik meg, a munkáltató és a munkavállaló közötti ellenkező értelmű megegyezés esetét kivéve, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének (a) pontja értelmében vett, az életkoron alapuló eltérő bánásmódnak minősül.

21 Mindazonáltal a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdéséből az következik, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – törvényes, különösen foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által objektíven és ésszerűen igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.

22 Ennélfogva a feltett kérdés megválaszolása érdekében azt kell megvizsgálni, hogy a 67. életévről szóló szabály igazolható-e jogszerű céllal, és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek-e.

23 Meg kell vizsgálni annak következményeit, hogy a LAS nem említi kifejezetten a 67. életévről szóló szabályt és különösen az e törvény 33. cikke által követett célkitűzést. A kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyanis a LAS nem írja elő egyértelműen a 67. életévről szóló szabály által követett célkitűzést azzal, hogy a munkavállalás életkorának határát 67 évben rögzíti.

24 E körülmény mindazonáltal nem meghatározó. A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján ugyanis nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozásnak az elérni kívánt céllal kapcsolatos nem egyértelmű jellege automatikusan kizárja a szabályozásnak az e rendelkezés alapján való igazolhatóságát. Ezen egyértelmű jelleg hiányában fontos, hogy az érintett intézkedés általános hátterét jelentő összefüggésekből adódó egyéb körülmények lehetővé tegyék az intézkedés alapját képező célnak az intézkedés jogszerűségére, valamint a cél megvalósítási eszközei megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálat érdekében történő meghatározását (lásd a C-159/10. és C-160/10. sz., Fuchs és Köhler egyesített ügyekben 2011. július 21-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-6919. o.] 39. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

25 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, a LAS és a hátrányos megkülönböztetésről szóló (2008:567) törvény előkészítő dokumentumai többféle célkitűzést állapítanak meg a foglalkoztatáspolitikára és a munkaerőpiacra vonatkozóan. A 67. életévről szóló szabály elsősorban a jövőbeli nyugellátás összegének emelésére irányul azzal, hogy lehetővé teszi a 65. életév betöltésén túli munkavégzést, valamint arra, hogy ellensúlyozza a küszöbön álló nyugdíjazási hullámok miatt várható munkaerőhiányt. A kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt hangsúlyozza, hogy az egyenlőbánásmód-ombudsman (Diskrimineringsombudsmannen) szerint a 67. életévről szóló szabály igazolt, mivel lehetővé teszi a munkaerőpiacon a munkahelyek felszabadulását a fiatalok számára.

26 A svéd kormány azt állítja, hogy a 67. életévről szóló szabály elsősorban arra irányul, hogy megakadályozza a munkaviszonyoknak a munkavállalók számára előrehaladott koruk okán megalázó feltételek melletti megszűnését, másodsorban arra, hogy lehetővé tegye a teljes szakmai életpálya során kapott jövedelmek figyelembevételén alapuló öregségi nyugdíjrendszerek kiigazítását, harmadsorban

arra, hogy csökkentse az akadályokat azok előtt, akik 65. életévük betöltése után is dolgozni akarnak, negyedsorban arra, hogy figyelembe lehessen venni a demográfiai változásokat, és meg lehessen előzni a munkaerőhiány kockázatát, valamint ötödsorban arra, hogy jogot, és nem kötelezettséget írjon elő a 67. életévig történő munkavégzés tekintetében, abban az értelemben, hogy a munkaviszony a 65. életéven túl is folytatódhat. A kötelező nyugdíjkorhatár előírása a fiatalok munkaerőpiacra való jutását is megkönnyíti.

27 E kormány szerint az ilyen korhatár a szociális partnerek között már hosszú ideje fennálló politikai és szociális konszenzust tükrözi vissza. E konszenzus azon foglalkoztatáspolitikai célkitűzés eredője, amely arra irányul, hogy az idős munkavállalók folytassák szakmai pályafutásukat, és egyensúlyt teremt a munkavállalónak a hosszú ideig történő munkavégzéshez fűződő érdeke, valamint az aktív életből a nyugdíjba való zökkenőmentes átmenet megkönnyítésének szándéka között.

28 E tekintetben a Bíróság már megállapította, hogy az olyan munkavállalók munkaviszonyának automatikus megszűnése, akik megfelelnek a nyugdíjjogosultságuk érvényesítéséhez szükséges életkori és járulékfizetési feltételeknek, hosszú idő óta számos tagállam munkajogának része, és azt széles körben alkalmazzák a munkaügyi kapcsolatokban. E mechanizmus a politikai, gazdasági, társadalmi, demográfiai és/vagy költségvetési megfontolások egyensúlyán alapul, és annak eldöntésétől függ, hogy a munkavállalók aktív kereső időszakát kívánjuk-e meghosszabbítani, vagy épp ellenkezőleg, minél korábbi nyugállományba vonulásukat kívánjuk-e elősegíteni (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 44. pontját).

29 Továbbá, az ítélkezési gyakorlat szerint az alkalmazás előmozdítása vitathatatlanul a tagállamok szociál- vagy foglalkoztatáspolitikája jogszerű céljának minősül, különösen akkor, ha annak elősegítéséről van szó, hogy a fiatalok megkezdhessék valamely hivatás gyakorlását (a C-250/09. és 268/09. sz., Georgiev egyesített ügyekben 2010. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-11869. o.] 45. pontja, valamint a fent hivatkozott Fuchs és Köhler egyesített ügyekben hozott ítélet 49. pontja).

30 Következésképpen a svéd kormány által említettekhez hasonló jellegű célkitűzéseket főszabály szerint úgy kell tekinteni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének megfelelően „objektíven és ésszerűen” igazolhatják a „nemzeti jog keretein belül” a LAS 33. cikke szerintihez hasonló, az életkoron alapuló eltérő bánásmódot (lásd analógia útján a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 45. pontját).

31 Hátra van még annak vizsgálata – magának a 6. cikk (1) bekezdése szövegének megfelelően – hogy az e célok elérése érdekében alkalmazott eszközök megfelelők és szükségesek-e.

32 Figyelembe véve azt a széles mérlegelési jogkört, amely a tagállamokat, és – adott esetben – a szociális partnereket nemzeti szinten nem csupán valamely szociális és foglalkoztatáspolitikai célkitűzés meghatározása, hanem az e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása során is megilleti, a tagállamok és a szociális partnerek ésszerűen feltételezhetik, hogy a 67. életévről szóló szabályhoz hasonló intézkedés megfelelő lehet a korábban hivatkozott célkitűzések eléréséhez (lásd ebben az értelemben és analógia útján a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 41. és 69. pontját).

33 Egyfelől ugyanis elfogadható, hogy a 67. életévről szóló szabály az ezen életkorig történő munkavégzéshez való jog előírásával lehetővé teszi az akadályok csökkentését azok tekintetében, akik 65. életévük betöltésén túl is dolgozni kívánnak, továbbá azt, hogy az öregségi nyugdíjrendszereket a szakmai életpálya során kapott jövedelmek figyelembevételének elvéhez igazítsák, valamint azt is lehetővé teszi, hogy alkalmazkodni lehessen a demográfiai változásokhoz, és meg lehessen előzni a munkaerőhiány kockázatát.

34 Másfelől az is elfogadható, hogy a 67. életévről szóló szabály, felhatalmazva a munkáltatót, hogy megszüntesse a munkaviszonyt, amennyiben a munkavállaló eléri ezt az életkort, lehetővé teszi a munkaviszonynak az előrehaladott korú munkavállalók számára megalázó feltételek melletti

megszűnése elkerülését. Az is elfogadható, hogy a szóban forgó munkaerő-piaci helyzet vagy az érintett vállalkozáson belüli helyzet függvényében, amennyiben a foglalkoztatottak száma korlátozott, e szabály lehetővé teszi a fiatalok munkaerőpiacra jutását és/vagy ott-tartását.

35 A kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy szigorúan szükségszerű-e a munkaviszony automatikus megszűnésének a LAS 33. cikkében foglalt mechanizmusa, mivel nem írja elő, hogy figyelembe kell venni az érdekeltnek folyósítandó öregségi nyugdíj összegét.

36 T. Hörnfeldt e tekintetben hangsúlyozza, hogy – mivel hosszú időn keresztül részmunkaidőben foglalkoztatták – jelenléte a munkaerőpiacon túlságosan rövid ideig tartott, következésképpen nyugdíjának alacsony összege ésszerűtlen. Munkaszerződésének két vagy három évig tartó meghosszabbítása lehetővé tenné öregségi nyugdíjának havi mintegy 2000 SEK-kel történő növelését. T. Hörnfeldt arra hivatkozik, hogy lehetővé kellene tenni a 67. életévről szóló szabály alóli kivételt azon munkavállalók tekintetében, akik, mint ő, tovább kívánnak dolgozni.

37 Meg kell állapítani, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvben szereplő tilalmát az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdésében elismert, a munkavállaláshoz való joggal összefüggésben kell értelmezni. Ebből következően különös figyelmet kell fordítani az idős munkavállalóknak a szakmai életben, és ezen keresztül a gazdasági, kulturális és társadalmi életben való részvételére. E személyeknek a foglalkoztatottak körén belül tartása elősegíti a munkaerő sokféleségét, ami a 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdésében elismert cél. A foglalkoztatottak körén belül tartás egyébiránt hozzájárul az érintett munkavállalók személyiségének kibontakoztatásához és életminőségének javításához, az említett irányelv (8), (9) és (11) preambulumbekezdésében szereplő törekvéseivel összhangban (a fent hivatkozott Fuchs és Köhler egyesített ügyekben hozott ítélet 62. és 63. pontja).

38 Annak vizsgálata érdekében, hogy az alapügy tárgyát képező intézkedés meghaladja-e a megvalósítani kívánt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket, és túlzottan hátrányosan érinti-e a 67. életévüket betöltő munkavállalók érdekeit, ezen intézkedést a hátterét képező szabályozási környezetbe kell helyezni, és figyelembe kell venni mind az érintett személyeknél várhatóan bekövetkező hátrányt, mind pedig azokat az előnyöket, amelyekben általában véve a társadalom és az azt alkotó egyének részesülnek (a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 73. pontja).

39 E tekintetben meg kell állapítani, hogy – először is – a 67. életévről szóló szabály a szociális partnerek számára a munkaviszony automatikus megszüntetését egyéni munkaszerződések, illetve kollektív megállapodások vagy szerződések útján kizárólag a 67. életév betöltését követően teszik lehetővé, mivel a LAS 32a. cikke tiltja a 67. életévnél korábbi kötelező öregségi nyugdíjkorhatár előírását. E cikk ily módon a munkavállaló számára feltétlen jogot biztosít ahhoz, hogy szakmai tevékenységét hatvanhét éves korának betöltéséig folytassa, különösen a célból, hogy emelkedjenek azon jövedelmek, amelyek alapján öregségi nyugdíja kiszámításra kerül, és így emelkedjen öregségi nyugdíjának összege is.

40 Másodsorban, a munkaviszonynak a LAS 33. cikke szerintihez hasonló intézkedésből eredő, *ipso iure* megszűnése nem jár automatikusan azzal a hatással, hogy az érintett személyeket a munkaerőpiacról való végleges visszavonulásra kényszerítse. Egyrészt ugyanis, e cikk nem vezet be kötelező kényszernyugdíjazási rendszert. Előírja azon feltételeket, amelyek mellett a munkáltató megszüntetheti valamely munkavállaló munkaszerződését azon indokkal, hogy ez utóbbi betöltötte 67. életévét.

41 Másrészt, a svéd kormány azt állítja, hogy ha a munkaviszony megszűnik, a munkáltató határozott idejű munkaszerződést javasolhat a munkavállaló számára. A munkáltató és a munkavállaló ekkor szabadon állapodhatnak meg e szerződés időtartamáról, és amennyiben szükséges, meg is hosszabbíthatják.

42 Harmadsorban, a 67. életévről szóló szabály nem csupán meghatározott életkoron alapul, hanem figyelembe veszi azt a körülményt is, hogy az érdekeltek szakmai pályafutásuk befejeztével öregségi nyugdíj formájában megjelenő pótlólagos jövedelem révén pénzügyi ellentételezésben részesülnek (lásd ebben az értelemben és analógia útján a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 48. pontját).

43 A Bírósághoz benyújtott észrevételekből ugyanis az következik, hogy a LAS 33. cikkében előírt életkor – egyfelől – megfelel annak az életkornak, amely az alapügy tényállása megvalósulásának idején a törvényes nyugdíjkorhatár volt, és – másfelől – ez az életkor magasabb, mint az öregségi nyugdíj folyósításához szükséges életkor, amely általában három elemet, nevezetesen a jövedelemalapú nyugdíjat, a prémiumnyugdíjat, illetve a nyugdíj-kiegészítést foglalja magában.

44 Negyedsorban, a Bírósághoz benyújtott észrevételekből az következik, hogy azok, akik nem részesülnek a jövedelemhez kötődő öregségi nyugdíjban, vagy nyugdíjuk összege alacsony, 65 éves életkoruktól kezdődően alapnyugellátásban részesülhetnek, garantált nyugdíj, lakhatási támogatás és/vagy öregségi támogatás formájában.

45 E tekintet emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 47. pontjában arra a következtetésre jutott, hogy az érintett munkavállalók érdekei nem sérültek túlzottan, jóllehet az ezen ítélet alapját képező ügyben a nyugdíjkorhatár alacsonyabb volt, mint amit a LAS 33. cikke előír, és G. Rosenbladt nyugdíjának összege egyértelműen kisebb volt, mint az, amely T. Hörnfeldtet megillethetti.

46 A fenti tényezők összességére tekintettel, amelyek helytállóságának vizsgálata a nemzeti bíróság feladata, nem állítható érvényesen, hogy a 2000/78 irányelvvel ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amely az alapügyben szerepel.

47 Következésképpen, az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyben vitatott szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy valamely munkavállaló munkaviszonyát kizárólag azon indokból szüntesse meg, hogy a munkavállaló betöltötte a 67. életévét, és amely szabály nem veszi figyelembe azon öregségi nyugdíj szintjét, amelyben az érintett részesülhet, amennyiben e szabályt a foglalkoztatás- és a munkaerő-piaci politikára irányuló törvényes célkitűzés objektíven és ésszerűen igazolja, és a cél elérése megfelelő és szükséges eszközének minősül.

A költségekről

48 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 (második tanács) 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 6. cikke (1) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyben vitatott szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy valamely munkavállaló munkaviszonyát kizárólag azon indokból szüntesse meg, hogy a munkavállaló betöltötte a 67. életévét, és amely szabály nem veszi figyelembe azon öregségi

nyugdíj szintjét, amelyben az érintett részesülhet, amennyiben e szabályt a foglalkoztatás- és a munkaerő-piaci politikára irányuló törvényes célkitűzés objektíven és ésszerűen igazolja, és a cél elérése megfelelő és szükséges eszközének minősül.

Aláírások