VERICA TRSTENJAK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2010. április 28.[1]

Tartalomjegyzék

I – Az alkalmazandó jog ..... I - 9400

A – A közösségi jog ..... I - 9400

B – A nemzeti jog ..... I - 9402

1. A szociális biztonságról szóló német törvénykönyv Hatodik Könyve ..... I - 9402

2. Az esélyegyenlőségről szóló általános törvény ..... I - 9403

3. A kollektív szerződés ..... I - 9404

II – A tényállás ..... I - 9405

III – A kérdést előterjesztő bíróság előtti eljárás ..... I - 9406

IV – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás ..... I - 9406

V – Az ír kormánynak a Bíróság hatáskörére vonatkozó általános kifogásáról ..... I - 9407

VI – A 2000/78 irányelv alkalmazhatóságára és a releváns rendelkezésre vonatkozó előzetes észrevételek ..... I - 9408

A – A 2000/78 irányelv alkalmazhatóságáról ..... I - 9408

B – A 2000/78 irányelv releváns rendelkezéséről ..... I - 9408

VII – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről ..... I - 9409

A – A felek érvei ..... I - 9409

1 – Eredeti nyelv: német.

B – Értékelés ..... I - 9411

1. Az elfogadhatóságról ..... I - 9411

2. A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségről ..... I - 9411

a) Azon nemzeti szabályozások, amelyekből megállapítható a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződésben való rendezésére biztosított különleges hatáskör ..... I - 9412

b) Az irányelv szociális partnerek általi végrehajtásához fűzött kiegészítő megjegyzések ..... I - 9414

i) A szociális partnerek általi átültetés az irányelv 18. cikke alapján ..... I - 9414

ii) „Csupasz” általános kikötés alapján kötött kollektív szerződés ..... I - 9415

3. Következtetések ..... I - 9415

VIII – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett további kérdésekről ..... I - 9416

A – Az elfogadhatóságról ..... I - 9417

B – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett további kérdések tárgyáról ..... I - 9417

C – A szociális partnereknek a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítására irányuló, törvényben biztosított hatásköréről ..... I - 9418

1. Az elérni kívánt célok feltárása ..... I - 9419

2. A célokkal szemben támasztott követelményekről ..... I - 9420

a) Törvényesség ..... I - 9420

b) Kellő pontosság ..... I - 9420

c) Az időbeli szempont ..... I - 9421

3. Az objektív igazolásról ..... I - 9421

a) A felek érvei ..... I - 9421

b) Értékelés ..... I - 9422

i) A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második mondata szerinti szabályozási példák jelentőségéről ..... I - 9422

ii) A rendes nyugdíjkorhatárnak a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatával való összeegyeztethetőségéről ..... I - 9423

– A jogalkotó értékeléséről ..... I - 9423

– A vizsgálat korlátozott mélységéről ..... I - 9424

– A z értékelés ellenőrzéséről ..... I - 9424

c) Következtetések ..... I - 9427

4. A hatáskör szociális partnerekre való átruházásáról ..... I - 9427

a) A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételek betartásának biztosításáról ..... I - 9428

b) A 2000/78 irányelv 18. cikkének (1) bekezdése szerinti kérelem szükségességéről ..... I - 9430

5. Következtetések ..... I - 9431

D – Az RTV 19. §-ának 8. pontja szerinti rendes nyugdíjkorhatárról ..... I - 9432

1. A megvalósítani kívánt célok feltárásáról ..... I - 9432

2. A célokkal szemben támasztott követelményekről ..... I - 9432

3. Olyan megvalósítani kívánt célokról, amelyek nem mind törvényes célok ..... I - 9433

4. Az objektív igazolhatóságról ..... I - 9434

a) A kollektív szerződésben részes felek mérlegeléséről ..... I - 9434

b) A mérlegelés vizsgálatáról ..... I - 9435

i) A rendes nyugdíjkorhatár változatlan alkalmazásáról ..... I - 9435

– A felek érvei ..... I - 9435

– Értékelés ..... I - 9437

Időbeli szempontok ..... I - 9437

Az egyes gazdasági területek különös vizsgálata ..... I - 9437

A különleges intézkedésekre korlátozhatóság hiánya ..... I - 9438

ii) A fiatal munkavállalók alkalmazása kötelezettségének hiányáról ..... I - 9439

– A felek érvei ..... I - 9439

– Értékelés ..... I - 9440

iii) A rendes nyugdíjkorhatárt betöltött munkavállalók ismételt foglalkoztatásának lehetőségéről ..... I - 9440

iv) A munkajogviszony konszenzusos meghosszabbításának lehetőségéről ..... I - 9441

– A felek érvei ..... I - 9442

– Értékelés ..... I - 9442

v) A megélhetéshez nem elegendő törvényes öregségi nyugdíjellátásra való jogosultságról ..... I - 9444

– A felek érvei ..... I - 9444

– Értékelés ..... I - 9445

5. Következtetések ..... I - 9446

IX – Összefoglaló következtetések ..... I - 9446

X – Végkövetkeztetések ..... I - 9448

1. Az EK 234. cikk szerinti[2] jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem olyan megállapodásokról szól, amelyek értelmében valamely munkaviszony főszabály szerint felmondás nélkül megszűnik, ha a munkavállaló eléri a jogszabályban meghatározott öregségi nyugdíjra jogosító nyugdíjkorhatárt (a továbbiakban: rendes nyugdíjkorhatár). Az ilyen rendes nyugdíjkorhatár jogi megengedhetőségéről és gazdasági célszerűségéről ellentmondásos viták folynak[3]. A kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy összeegyeztethető-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78 tanácsi irányelv[4] szerinti tilalmával a kollektív szerződésben megállapított rendes nyugdíjkorhatár. A jelen eljárás lehetőséget ad a Bíróságnak arra, hogy továbbfejlessze és pontosítsa a különösen a Palacios de la Villa[5], az Age Concern England[6] és a Petersen-ügyben[7] kialakított, az ezen irányelv 6. cikkével foglalkozó ítélkezési gyakorlatát, amely cikk értelmében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt.

I – Az alkalmazandó jog

A – *A közösségi jog*[8]

2. A 2000/78 irányelv megállapítja a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteit.

3. Az irányelv (14) preambulumbekezdése értelmében ez az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket.

4. Az irányelv (25) preambulumbekezdése értelmében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő

2 – Az előzetes döntéshozatali eljárást a Lisszabonban, 2007. december 13-án aláírt, az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződés módosításáról szóló Lisszaboni Szerződés (HL C 306., 1. o.) értelmében jelenleg az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke szabályozza.

3 – A probléma kifejtését és áttekintését lásd O'Cinneide, C., *Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften*, Europäische Gemeinschaften 2005., 45–47. o. A kritikát lásd Bredt, S., „Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa", European Journal of Social Security, 2008., 190. és azt követő oldalak, valamint Temming, F., „The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?", European Law Reporter, 2007., 382. és azt követő oldalak.

4 – HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

5 – A C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-8531. o.).

6 – A C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet (EBHT 2009, I-1569. o.).

7 – A C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-47. o.).

8 – A jelen indítvány a közösségi jog kifejezést használja, amennyiben *ratione temporis* még a közösségi jog alkalmazandó, és nem az uniós jog.

bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért ezen preambulumbekezdés értelmében elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.

5. Az irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

6. Az irányelv 2. cikke meghatározza a hátrányos megkülönböztetés fogalmát. E rendelkezés (1) bekezdése értelmében 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. Ezen rendelkezés (2) bekezdésének a) pontja értelmében akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján.

7. Az irányelv 3. cikke a hatályról rendelkezik. E rendelkezés (1) bekezdésének c) pontja értelmében ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is, tekintettel az alkalmazási és munkakörülményekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást.

8. Az irányelv 6. cikkének tárgya az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása. E rendelkezés (1) bekezdése értelmében:

„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."

9. Az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése a következőkről rendelkezik:

„A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig meghozzák azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek, vagy megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése alapján, ezen irányelv végrehajtásával, a kollektív szerződéseket illető rendelkezések vonatkozásában. A tagállamok ezekben az esetekben biztosítják, hogy a szociális partnerek legkésőbb 2003. december 2-ig megállapodás formájában bevezessék a szükséges intézkedéseket. Az érintett tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot."

10. Az irányelv 18. cikke második bekezdésének első mondata értelmében annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-ától további három év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. A Németországi Szövetségi Köztársaság az irányelv átültetéséhez kérelmezte e kiegészítő időszakot, amely így e tagállam vonatkozásában 2006. december 2-án járt le.

B – *A nemzeti jog*

1. A szociális biztonságról szóló német törvénykönyv Hatodik Könyve

11. A Sozialgesetzbuch (a szociális biztonságról szóló német törvénykönyv) Hatodik Könyve (a továbbiakban: SGB VI.) 41. §-a (4) bekezdése harmadik mondatának az 1992. január 1. és 1994. július 31. közötti időszakban hatályos szövege értelmében:

„Az a megállapodás, amely lehetővé teszi a munkaviszony megszűnését abban az időpontban, amikor a munkavállaló jogosulttá válik az öregségi nyugdíj igénylésére, csak akkor érvényes, ha azt az ezen időpontot

megelőző három éven belül kötötték, vagy ha ahhoz a munkavállaló hozzájárult[9].”

12. Az SGB VI. azt követő, 1994. augusztus 1. és 2007. július 31. között hatályos változata a 41. § (4) bekezdésének harmadik mondatában kimondta, hogy:

„Azt a megállapodást, amely lehetővé teszi a munkavállaló munkaviszonya felmondás nélküli megszűnését abban az időpontban, amikor a munkavállaló a 65. életév betöltését megelőzően jogosulttá válik az öregségi nyugdíj igénylésére, olyannak kell tekinteni, mint amely a munkavállalóval szemben a 65. életév betöltését írja elő, kivéve ha azt az ezen időpontot megelőző három éven belül kötötték, vagy ha ahhoz a munkavállaló hozzájárult[10].”

13. Az SGB VI. azt követő, 2008. január 1-je óta hatályos előírása a 41. § második mondatában a következőkről rendelkezik:

„Azt a megállapodást, amely lehetővé teszi a munkavállaló munkaviszonya felmondás nélküli megszűnését abban az időpontban, amikor a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérését megelőzően jogosulttá válik az öregségi nyugdíj igénylésére, olyannak kell tekinteni, mint amely a munkavállalóval szemben a rendes nyugdíjkorhatár elérését írja elő, kivéve ha azt az ezen időpontot megelőző három éven belül kötötték, vagy ha ahhoz a munkavállaló az ezen időpontot megelőző három éven belül hozzájárult[11].”

2. Az esélyegyenlőségről szóló általános törvény

14. A német jogalkotó az irányelv átültetésére meghozta az esélyegyenlőségről szóló, 2006. augusztus 14-i általános törvényt[12] (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; a továbbiakban: AGG). Az AGG célja annak 1. §-a értelmében a faji vagy etnikai származáson, nemen, vallási vagy világnézeti meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása vagy megszüntetése.

15. Az AGG 2. §-ának (4) bekezdése értelmében a felmondásra kizárólag az általános és különös felmondási védelemre vonatkozó rendelkezések alkalmazandók.

16. Az AGG hatálybalépésekor annak 10. §-a a következőkről rendelkezett:

„Az életkoron alapuló eltérő bánásmód engedélyezése

A 8. § ellenére megengedett az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha az objektív, észszerű, és törvényes cél által igazolt. Az e cél

9 – BGBl. I 1989., I-2261. o.
10 – BGBl. I 1994., I-1797. o.
11 – BGBl. I 2007., I-554. o.
12 – BGBl. I 2006., I-1897. o.

elérésére irányuló eszközöknek megfelelőknek és szükségeseknek kell lenniük. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között a következőket:

[…]

(5) A szociális biztonságról szóló törvénykönyv Hatodik Könyve 41. §-ának sérelme nélkül az olyan megállapodást, amely lehetővé teszi a foglalkoztatási jogviszony felmondás nélküli megszűnését abban az időpontban, amikor a foglalkoztatott öregségi nyugdíj igénylésére válik jogosulttá;

[…]

(7) A bizonyos életkort betöltött és a társaságnál bizonyos időtartamot eltöltött foglalkoztatottakra vonatkozó, felmondási kizárására vonatkozó egyéni vagy kollektív megállapodásokat, amennyiben azok nem korlátozzák súlyosan kötelezettségsértő módon a többi foglalkoztatottra a felmondási védelemről szóló törvény 1. §-ának (3) bekezdése szerinti szociális szempontokon alapuló kiválasztás keretében vonatkozó felmondási védelmet."

17. A 7. pontot mindazonáltal 2006. december 12-ével kezdődően hatályon kívül helyezték[13]. Az AGG 10. §-ának a jelen tényállásra alkalmazandó változatában így már nem hatályos a 7. pont.

13 – BGBl. I 2007., I-2742. o.

3. A kollektív szerződés

18. A 2004-ben kötött és a jelen tényállásra alkalmazandó, az épülettakarításban foglalkoztatott személyek részére szóló kollektív keretmegállapodást (a továbbiakban: RTV) munkáltatói oldalról az épülettakarító vállalkozások szövetségi ipartestületének szervezete, munkavállalói oldalról pedig a Bauer-Agrar-Umwelt szakszervezet kötötte. Az RTV 19. §-ának 8. pontja értelmében:

„Egyedi szerződés eltérő rendelkezése hiányában megszűnik a munkaviszony annak a hónapnak a végén, amelyben a foglalkoztatott az öregségi nyugdíj igénylésére válik jogosulttá, kivéve azt a nyugdíjat, amelyet a foglalkoztatott a rá irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtt igényelhet, de legkésőbb annak a hónapnak a végén, amelyben a foglalkoztatott személy a 65. életévét betöltötte."

19. A korábbi kollektív keretmegállapodásokban először 1987. május 8-án állapodtak meg az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló szabályozásról. 1987 augusztusa óta szerepel bennük a 65. életév. Az illetékes minisztérium 2004. január 1-jével kezdődő hatállyal általános hatályúnak minősítette az RTV-t. Az általános hatályból következően az RTV-t alkalmazni kell azon munkáltatókra és munkavállalókra is, akik munkáltatói érdekképviseleti szervezetben, illetve szakszervezetben

vállalt tagságuk hiánya miatt nem szerződő felek. Az RTV 19. §-ának 8. pontja nem változott sem az AGG hatálybalépése előtt, sem azzal egyidejűleg, sem azt követően.

20. A Németországi Szövetségi Köztársaságban fokozatosan emelik a rendes nyugdíjkorhatárt 65-ről 67 évre. Az 1943-ban született felperes esetében mindazonáltal továbbra is a 65. év számít rendes nyugdíjkorhatárnak.

II – A tényállás

21. Az alapeljárás alperese (a továbbiakban: alperes) épülettakarító vállalkozás. Az alperesnél több olyan foglalkoztatott is dolgozik, aki elmúlt 65 éves, vagy akár 70 évnél is idősebb.

22. Az alapeljárás felperese (a továbbiakban: felperes) 1943. május 26-án született, házas, van egy 100%-ban fogyatékos fia. Férje nyugdíjas. A felperes 39 éve takarítja a német katonaság laktanyáját Hamburg-Blankeneseben, a munkát 1994. november 1-je óta az alperes részére végzi. A felperes nem tagja egy munkavállalói szervezetnek sem.

23. Az alperes és a felperes között 1994. október 10-én kötött munkaszerződés (a továbbiakban: szerződés) értelmében a felperes „laktanyai teremgondozóként" állt munkába. Munkaideje napi 2 óra, heti 10 óra. Az alperes a felperesnek legutóbb bruttó 307,48 euró összegű munkadíjat fizetett. A szerződés hivatkozik az RTV-re.

24. Az alperes 2008. május 14-i levelében az RTV 19. §-ának 8. pontjára hivatkozva értesítette a felperest, hogy munkaviszonya 2008. május 31-ével, azaz annak a hónapnak a leteltével megszűnik, amelyben betölti a 65. életévét, és ezzel eléri a törvényes öregségi nyugdíj rendes korhatárát. A felperes 2008. május 18-i levelével ellenezte a munkaviszony megszüntetését. Előadta, hogy a továbbiakban is dolgozni kíván, valamint ismételten felajánlotta munkáját. 2008. június 1-je óta az alperes nem foglalkoztatja a felperest, azonban felajánlott számára az eljárás idejére szóló munkaviszonyt. A felperes 2008. június 1-je óta a törvényes öregségi ellátás szerinti nyugdíjban részesül. Ez havonta bruttó 253,19 eurót, ennek megfelelően nettó 228,26 eurót tesz ki.

III – A kérdést előterjesztő bíróság előtti eljárás

25. A felperes 2008. május 28-án keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság előtt. Álláspontja szerint munkaviszonya 2008. május 31-ét követően továbbra is fennáll az alperessel, és ennek megfelelően terjeszti elő igényeit. Az alperes az RTV 19. §-ának 8. pontjára utalással arra hivatkozik, hogy a munkaviszony megszűnt, valamint kéri a kereset elutasítását. A kérdést előterjesztő bíróság ugyan érvénytelennek tartja az RTV-re való szerződés szerinti hivatkozást, azonban az általános hatály kimondása miatt alkalmazandónak tartja az RTV 19. §-ának 8. pontját. A kétség az RTV 19. §-a 8. pontjának a 2000/78 irányelv szerinti, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával való összeegyeztethetősége okán merül fel.

26. A kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatást kért a kollektív szerződést kötő felektől arra vonatkozóan, hogy mi ösztönözte őket az RTV 19. §-a 8. pontjának megfogalmazására, valamint megkereste az illetékes minisztériumot is az általános hatály megállapításának indokai vonatkozásában. Választ csupán a kollektív szerződés munkáltatói oldalon részes fele adott.

IV – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

27. A Bíróság Hivatalához 2009. február 26-án érkezett, 2009. január 20-án kelt előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a kérdést előterjesztő bíróság a következő kérdéseket terjesztette előzetes döntéshozatalra:

„1. Összeegyeztethetőek-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 1. cikkében és 2. cikke (1) bekezdésében foglalt tilalmával az AGG hatálybalépését követően azok a kollektívjogi rendelkezések, amelyek életkor alapján tesznek különbséget, anélkül hogy az AGG ezt kifejezetten megengedné (mint korábban az AGG 10. §-a harmadik mondatának 7. pontja)?

2. Ellentétes-e egy olyan nemzeti szabályozás az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkében és 2. cikkének (1) bekezdésében foglalt tilalmával, amely lehetővé teszi az állam, a kollektív szerződésben részes felek és az egyedi munkaszerződésekben részes felek számára, hogy a munkaviszony automatikus megszüntetését egy bizonyos, meghatározott életkorhoz (a jelen ügyben: a 65. életév betöltéséhez) kössék, ha a tagállamban évtizedek óta folyamatosan ennek megfelelő rendelkezéseket alkalmaznak majdnem valamennyi

munkavállaló munkaviszonyára, függetlenül attól, hogy milyen volt a mindenkori gazdasági, szociális és demográfiai helyzet, valamint a konkrét munkaerő-piaci helyzet?

3. Ellentétes-e egy olyan kollektív szerződés az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkében és 2. cikke (1) bekezdésében foglalt tilalmával, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkaviszonyt egy bizonyos, meghatározott életkor elérésekor (a jelen ügyben: a 65. életév betöltésekor) megszüntesse, ha a tagállamban évtizedek óta folyamatosan ennek megfelelő rendelkezéseket alkalmaznak majdnem valamennyi munkavállaló munkaviszonyára, függetlenül attól, hogy milyen volt a mindenkori gazdasági, szociális és demográfiai helyzet, valamint a konkrét munkaerő-piaci helyzet?

4. Megszegi-e az az állam az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkében és 2. cikke (1) bekezdésében foglalt tilalmát, amely általános hatályúnak ismer el egy olyan kollektív szerződést, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkaviszonyokat egy bizonyos, meghatározott életkor elérésekor (a jelen ügyben: a 65. életév betöltésekor) megszüntesse, és ezt az általános hatályt fenntartja, amennyiben erre a mindenkori konkrét gazdasági, szociális és demográfiai helyzettől, valamint a konkrét munkaerő-piaci helyzettől függetlenül kerül sor?"

28. 2010. február 23-án tárgyalást tartottak, amelyen részt vett a felperes és az alperes képviselője, a német és a dán kormány, valamint az Egyesült Királyság kormánya és a Bizottság, akik kiegészítették érveiket és megválaszolták a feltett kérdéseket.

V – Az ír kormánynak a Bíróság hatáskörére vonatkozó általános kifogásáról

29. Az ír kormány álláspontja értelmében a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem megválaszolására. A Bíróság az Age Concern England ügyben hozott ítéletében[14] már megválaszolta a megfelelő előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket. Ennek megfelelően a Bíróság már teljesítette a feladatát.

30. Ezt a kifogást el kell utasítani. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EK 234. cikk lehetőséget biztosít a nemzeti bíróságoknak arra, hogy abban az esetben is értelmezési kérdéssel forduljanak a Bírósághoz, ha a Bíróság korábban már

14 – Hivatkozás a jelen indítvány 6. lábjegyzetében.

megválaszolta a megfelelő kérdéseket[15]. A Bíróság így a jelen ügyben is rendelkezik hatáskörrel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem megválaszolására.

VI – A 2000/78 irányelv alkalmazhatóságára és a releváns rendelkezésre vonatkozó előzetes észrevételek

31. Mielőtt belekezdek a kérdést előterjesztő bíróságnak a 2000/78 irányelv 1. cikkének és 2. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányuló előzetes döntéshozatalra előterjesztett négy kérdésének vizsgálatába, röviden kitérek a 2000/78 irányelv alkalmazhatóságára (lásd az A. pontot), valamint az ezen irányelvnek a jelen ügyben releváns rendelkezésére (lásd a B. pontot) vonatkozó előzetes kérdésekre.

A – *A 2000/78 irányelv alkalmazhatóságáról*

32. Az irányelvet 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében alkalmazni kell a jelen ügyhöz hasonló esetben. E rendelkezés értelmében az irányelv vonatkozik az elbocsátásra. A valamely személy elbocsátására vonatkozó feltételeket érinti az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló olyan rendelkezés, amelynek értelmében alapvetően akkor szűnik meg a munkaviszony, amikor a munkavállaló eléri a vonatkozó nyugdíjkorhatárt. Nem szól az irányelv alkalmazhatósága ellen annak (14) preambulumbekezdése sem, amelynek értelmében az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket. Ez a preambulumbekezdés csupán azt tisztázza, hogy az irányelv nem érinti a tagállamok hatáskörét a nyugdíjkorhatár meghatározásának területén. Így az irányelvvel egyáltalában nem ellentétes az irányelvnek a munkaviszony rendes nyugdíjkorhatár elérése folytán bekövetkező megszűnésének feltételeit szabályozó nemzeti intézkedésekre történő alkalmazása[16].

B – *A 2000/78 irányelv releváns rendelkezéséről*

33. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában csupán a 2000/78 irányelv 1. cikkére, valamint 2. cikkének (1) bekezdésére hivatkozik. Ezzel összefüggésben elsőként azt kell megállapítani, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló szabályozás az irányelv 1. cikke, valamint 2. cikkének (1) bekezdése szerinti, az életkoron alapuló közvetlen hátrányos

15 – A Bíróság 28/62–30/62. sz., Da Costa és társai egyesített ügyekben 1963. március 27-én hozott ítéletének (EBHT 1963., 59. o.) 81. pontja és a C-332/92., C-333/92. és C-335/92. sz., Eurico Italia és társai egyesített ügyekben 1994. március 3-án hozott ítélet (EBHT 1994., I-711. o.) 15. pontja. Mindazonáltal ilyen esetben felmerülhet a kérdés, hogy megszűnik-e az utolsó fokon eljáró nemzeti bíróság EK 234. cikk harmadik bekezdése szerinti kötelezettsége az előzetes döntéshozatali kérelem előterjesztésére, valamint hogy a Bíróság végzéssel válaszolja-e meg az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést.

16 – Lásd az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 42–47. pontját.

megkülönböztetést valósít meg, mivel annak értelmében a felperes munkaviszonya főszabály szerint megszűnik a rendes nyugdíjkorhatár, azaz a 65. életév elérésével. Ezzel a felperes közvetlen módon kedvezőtlenebb elbánásban részesül, mint az a munkavállaló, aki még nem érte el ezt a kort[17].

34. Mindazonáltal az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata előírja, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. A kérdést előterjesztő bíróság nem említette kifejezetten ezt a rendelkezést az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseiben. Mivel azonban az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdései tartalmilag ezt célozzák meg, úgy kell értelmezni azokat, hogy az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányulnak.

VII – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről

35. A kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdése arra utal, hogy az AGG 10. §-ának harmadik mondata a jelen ügyre alkalmazandó változatában már nem ír elő olyan szabályozási példát, amely kollektív szerződés keretei között kifejezetten megengedi a rendes nyugdíjkorhatárról való megállapodást. Ezzel kapcsolatban kifejti, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondata egyik korábbi változatának 7. pontja kifejezetten rendelkezett ilyen szabályozási példáról. Ennek a 7. pontnak a hatályon kívül helyezésével azonban az AGG 10. §-ának harmadik mondatában már nem szerepel megfelelő szabályozási példa. Az AGG 10. §-a harmadik mondatának ilyen értelmezésére alapozva a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével az, hogy a szociális partnerek az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonlóan kollektív szerződésben rendelkeznek a rendes nyugdíjkorhatárról abban az esetben is, ha az AGG 10. §-ának harmadik mondata ezt kifejezetten már nem engedi meg.

A – *A felek érvei*

36. A felperes, az alperes, a német kormány és a Bizottság arra hívja fel a figyelmet, hogy az AGG időközben hatályon kívül helyezett 10. §-a harmadik mondatának 7. pontja nem vonatkozott a rendes nyugdíjkorhatárra. Ez a pont azokat a rendelkezéseket érintette, amelyek értelmében a foglalkoztatott személyek az életkor előrehaladtával különleges felmondási védelemben részesültek. Az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár azonban nem a szerződés felmondással, hanem időmúlással való megszűnését

17 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 51. pontja, a 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hivatkozott ítélet 33. és 34. pontja; a 7. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 34. és 35. pontja.

szabályozza. Ilyen esetre vonatkozik az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja. Ez továbbra is hatályos. E rendelkezéssel kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság nem nyilatkozott.

37. A német kormány, a felperes és az alperes álláspontja értelmében az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés elfogadhatatlan, mivel a megoldás tekintetében nem relevánsak a kérdést előterjesztő bíróságnak az AGG 10. §-a harmadik mondata 7. pontjához fűzött megjegyzései. A német kormány az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést azért is elfogadhatatlannak tartja, mert a kérdést előterjesztő bíróság nem foglalkozott az AGG-nek a megoldás tekintetében releváns 10. §-a harmadik mondata 5. pontjával.

38. Az alperes, az eljárásban részt vevő tagállamok kormányai, valamint a Bizottság tartalmát tekintve azt állítja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdéssel kapcsolatban, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével összeegyeztethető az, ha kollektív szerződésben állapítják meg a rendes nyugdíjkorhatárt. Az alperes az irányelv (36) preambulumbekezdésére hivatkozik, amelyből az következik, hogy az átültetést a kollektív szerződést kötő felekre lehet bízni. A német kormány arra hivatkozik, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának pontjai csupán szabályozási példák. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód ezért alapulhat az AGG 10. §-a első és második mondatának általános kikötésén, amellyel az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti általános feltételeket vették át. Az irányelv átültetésére sor kerülhet általános kikötés útján is, amelylyel azután kollektív szerződés vagy egyedi munkaszerződés keretében lehet élni.

39. A felperes az ilyen eljárást nem tartja összeegyeztethetőnek az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével. A kollektív szerződések nem megfelelő eszközei az irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti törvényes célok elérésének. A nemzeti jogalkotónak ezen előírás értelmében sokkal inkább saját magának kell előírni azt, hogy mikor nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést az életkoron alapuló eltérő bánásmód. Az AGG a továbbiakban nem nevesít kifejezett célokat. Ezért nincs lehetőség e célok felülvizsgálatára.

B – *Értékelés*

releváns[20]. Ebből azonban – a kérdést előterjesztő bíróság által az AGG 10. §-ának harmadik mondatával kapcsolatban előadottak fényében – nem lehet kiindulni. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés megválaszolása lehetőséget teremt továbbá a Bíróságnak arra, hogy útmutatást adjon a kérdést előterjesztő bíróság számára az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmezése tekintetében. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés ezért elfogadható.

1. Az elfogadhatóságról

40. A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy az AGG 10. §-ának harmadik mondata szerinti rendes nyugdíjkorhatár már nem kerül kifejezetten említésre. Az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja szerinti egyértelmű szöveg tekintetében, amely továbbra is hatályos, ez az értelmezés végső soron nem bizonyítható[18]. Mindazonáltal az EK 234. cikk szerinti előzetes döntéshozatali eljárásban a nemzeti bíróságok és a Bíróság együttműködési kapcsolatban állnak egymással, amelynek keretében a nemzeti bíróságok feladata egyedül a nemzeti jog értelmezése és alkalmazása[19]. A Bíróságnak így nem feladata, hogy ellenőrizze a nemzeti rendelkezések kérdést előterjesztő bíróság általi értelmezését.

2. A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségről

42. A kérdést előterjesztő bíróság az első kérdésével azt kívánja megtudni, hogy összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével az, hogy a szociális partnerek kollektív szerződésben rendelkeznek a rendes nyugdíjkorhatárról annak ellenére, hogy az AGG 10. §-ának harmadik mondata szerinti egyik szabályozási példa sem rendelkezik róla.

41. A határ ugyan ott húzódik, ahol az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés a megoldás tekintetében nyilvánvalóan nem

43. Annak érdekében, hogy hasznos választ adjunk a kérdést előterjesztő bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy megoldásához, véleményem szerint először is a nemzeti szabályozások megismerésére szolgáló néhány olyan hivatkozást kell tennünk, amelyekből megállapítható a rendes nyugdíjkorhatár

18 – Az ok abban rejtőzhet, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 1. pontjában a „kor szerinti szabályozás” fogalmán egészen általánosan olyan szabályozást ért, amely a kor mint jellemző alapján tesz különbséget. Ellenben a kérdést előterjesztő bíróság által az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 30. és 31. oldalán hivatkozott szerzők úgy tűnik, ezt a fogalmat csupán a felmondási szabályokra alkalmazzák.

19 – A C-330/07. sz. Jobra-ügyben 2008. december 4-én hozott ítélet (EBHT 2008, I-9099. o.) 17. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

20 – A Bíróság C-71/02. sz. Karner-ügyben 2004. március 25-én hozott ítéletének (EBHT 2004., I-3025. o.) 21. pontja és a C-286/02. sz. Bellio Fratelli-ügyben 2004. április 1-jén hozott ítéletének (EBHT 2004., I-3465. o.) 28. pontja.

kollektív szerződéses megállapítására biztosított különleges hatáskör.

így nem korlátozódik az AGG-re akkor, amikor nemzeti hatáskört keres a rendes nyugdíjkorhatárnak a szociális partnerek általi kollektív szerződéses megállapítására.

a) Azon nemzeti szabályozások, amelyekből megállapítható a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződésben való rendezésére biztosított különleges hatáskör

44. Annak vizsgálata során, hogy létezik-e olyan nemzeti rendelkezés, amelyből levezethető ilyen hatásköri felhatalmazás, a kérdést előterjesztő bíróságnak először is figyelembe kell vennie minden olyan nemzeti rendelkezést, amelyből az ilyen hatásköri felhatalmazás *kifejezetten* következik. Ezzel összefüggésben megemlítendő, hogy a felperes, az alperes, a német kormány és a Bizottság abból indult ki, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja nyilvánvalóan irányadó.

46. Ez a nemzeti jog szerint is lehetségesnek tűnik. A német kormány által előadottak értelmében az AGG 10. §-ának harmadik mondata szerinti szabályozási példák nem kizárólagos jellegűek. A különleges hatáskör biztosítása így más törvényekből is fakadhat. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában hivatkozott a Bundesarbeitsgericht (német munkaügyi bíróság, a továbbiakban: BAG) 2008. június 18-i határozatára[21]. A BAG ebben a határozatban az AGG hatálybalépése előtti jogi helyzet vonatkozásában különleges, a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítására vonatkozó törvényes hatáskört vezetett le az SGB VI. 41. §-ából. Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság nem tartja relevánsnak az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontját, akkor különösen azt kell vizsgálnia, hogy adott esetben származhat-e különleges engedélyezés akár az SGB VI 41. §-ából is.

45. Amennyiben e hivatkozások alapján még mindig nem lehet megoldani az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést, akkor a továbbiakban arra kell felhívni a figyelmet, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése nem kötelezi arra a nemzeti jogalkotót, hogy csupán *egyetlen* törvénnyel szabályozza az életkoron alapuló olyan eltérő bánásmódot, amely nem jelent hátrányos megkülönböztetést. A kérdést előterjesztő bíróság munkája

47. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése végső soron nem írja elő azt, hogy a rendes

21 – Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 14–29. oldalát.

nyugdíjkorhatárra vonatkozó kikötések kollektív szerződéses megállapítását engedélyező nemzeti rendelkezésben kifejezetten igazolni kell azt, hogy a rendes nyugdíjkorhatár miért nem valósít meg életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. A érintett rendelkezés szerinti igazolás pontos meghatározottsága hiányában az a lényeg, hogy egyéb, az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását a jogszerűségére, valamint a cél megvalósításához alkalmazott eszközök megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálat végett[22].

48. Így amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítja meg, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához, vagy az SGB VI 41. §-ához hasonló nemzeti rendelkezés felhatalmazza ugyan a szociális partnereket arra, hogy kollektív szerződéssel állapítsák meg a rendes nyugdíjkorhatárt, azonban ennek igazolása nem derül ki kifejezetten ebből a rendelkezésből, akkor az érintett intézkedés általános összefüggését kell figyelembe venni. Az igazolás különösen a törvény indokolásából derülhet ki. Nem szükségszerűen annak a törvénynek az indokolásából, amelyben az érintett rendelkezés található. A jelen ügyhöz hasonló esetben, amikor a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítását egy meghatározott időszakban jogszabályban tiltották, majd később ismét engedélyezték, és azóta is megengedett, az igazolás adódhat különösen annak a törvénynek az indokolásából is, amely feloldotta a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapításának tilalmát.

49. A kérdést előterjesztő bíróságnak az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a nemzeti jogról adott információi alapján ésszerű módon abból kell kiindulni, hogy a szociális partnerek számára a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítására adott, a hivatkozott megállapítások figyelembevétele alapján különleges törvényi felhatalmazás kollektív szerződésekben található meg.

50. A jelen ügyben ezért lényegében nem kell vizsgálni azt a kérdést, hogy akkor is összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével a rendes nyugdíjkorhatárt megállapító kollektív szerződés, ha a nemzeti jog nem ír elő ilyen különleges hatáskört.

22 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 57. pontja; a 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 45. pontja és a 7. pontban hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 40. pontja.

b) Az irányelv szociális partnerek általi végrehajtásához fűzött kiegészítő megjegyzések

i) A szociális partnerek általi átültetés az irányelv 18. cikke alapján

51. Csak kiegészítésképpen kell felhívni a figyelmet arra, hogy az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése értelmében az irányelvet a szociális partnerek is végrehajthatják.

52. Az ilyen végrehajtás első kifejezett feltétele az, hogy a szociális partnerek közös kérelmet terjesszenek elő. A kérdést előterjesztő bíróságnak ezért elsőként azt kell vizsgálnia, hogy a jelen ügyben létezett-e ilyen kérelem.

53. A második kifejezett feltétel az, hogy a tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket. A kérdést előterjesztő bíróságnak ezzel azt kell vizsgálnia, hogy ezt megfelelően biztosítja-e az AGG 10. §-ának első és második mondatához hasonló rendelkezés[23].

54. Harmadszor, részben kétséges, hogy a szociális partnerek átültethetik-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését is. Ez a kétség azzal indokolható, hogy a törvényes célok jellegüket tekintve közérdekű célokat szolgálnak. A közérdekű célok meghatározása politikai jelleggel bír, és ez ezért a tagállam feladata[24].

55. Ez a kétség azonban számomra nem állja meg a helyét, legalábbis a jelen ügyhöz hasonló esetekben nem. Elsőként arra kell utalni, hogy a szociális partnerek általi végrehajtás lehetősége az irányelv 18. cikke (1) bekezdésének szövegéből eredően nem korlátozódik az irányelv meghatározott rendelkezéseire. Így nem kifejezetten kizárt az, hogy a szociális partnerek ültessék át az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését. Függetlenül attól, hogy jogos az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének tisztán kollektív jellegű természetére irányuló kétség, számomra a jelen ügyhöz hasonló esetben ez mégsem meggyőző. Különbséget kell tenni valamely törvényes cél meghatározása és a nemzeti jogalkotó által már meghatározott törvényes célra való hivatkozás között. Amennyiben a jogalkotó már meghatározta a törvényes célt, és megadta az e cél elérésére szolgáló eszközt, számomra nem tűnik

23 – Ebben a kérdésben itt nem mélyedek el, hivatkozom azonban jelen indítvány 101–107. pontjára.

24 – Lásd Wiedemann, H., Thüsing, G., Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2002., 1234. és azt követő oldalak, 1238. o; Bros, C., in Däubler, W., Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007., 10. §, 6. pont.

kizártnak az, hogy a szociális partnerek erre hivatkozhatnak[25].

ii) „Csupasz” általános kikötés alapján kötött kollektív szerződés

56. Amennyiben a szociális partnerek nem terjesztettek elő az irányelv 18. cikke szerinti közös kérelmet, akkor számomra nem egyeztethető össze az irányelv 6. cikkével az, hogy valamely nemzeti jogalkotó csupán egy általános rendelkezésben veszi át az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételeket, majd egy ilyen „csupasz” általános kikötés alapján a szociális partnerekre bízza a végrehajtást. Így ugyanis nem történt meg a 6. cikk (1) bekezdésének megfelelő tagállami átültetése. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata azt követeli meg, hogy a tagállam *rendelkezzen* arról, hogy az életkoron alapuló milyen eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata így elsősorban a tagállamra bízza azon eltérő bánásmódok meghatározását, amelyek nem jelentenek hátrányos megkülönböztetést. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételek kimondják, hogy az így előírt eltérő bánásmódnak objektíven igazoltnak kell lennie. Mindazonáltal még nem jelent a tagállam részéről *rendelkezést* az azon feltételek általánosságban vett átvétele, amelyek értelmében igazolható az ilyen eltérő bánásmód. Amennyiben a szociális partnerek nem terjesztettek elő közös kérelmet, akkor hasonló esetben még a szociális partnerek kollektív önrendelkezési természetére sem lehet utalni. Az irányelv 18. cikke értelmében ez a kérés ugyanis kifejezetten feltétele annak, hogy a végrehajtás átruházható legyen a szociális partnerekre.

3. Következtetések

57. Következésképpen megállapítható, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével akkor egyeztethető össze a kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatár, ha a szociális partnereket erre kifejezetten felhatalmazza valamely olyan nemzeti rendelkezés, amely megfelel az irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti feltételeknek. Valamely nemzeti rendelkezés akkor is megfelelhet az irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti feltételeknek, ha az érintett rendelkezésből kifejezetten nem következik annak igazolása, hogy a rendes nyugdíjkorhatár nem valósít meg

25 – Ebben az esetben azonban – hasonlóan a jelen ügyhöz – már egy fennálló különös nemzeti hatáskörből kell kiindulni. Ezután merül fel a kérdés, hogy a tagállam nem ültette-e már át az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését. Lásd erről a kérdésről lásd a jelen indítvány 109. és 110. pontját.

életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. Ezen igazolás pontos meghatározottsága hiányában az a lényeg, hogy egyéb, az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását, valamint ezek a körülmények legyenek megfelelően konkrétak annak érdekében, hogy megtörténhessen az igazolás objektív vizsgálata.

58. A kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatár akkor is összeegyeztethető az irányelvvel, ha fennállnak az irányelv végrehajtásának a szociális partnerek általi átvételéhez az irányelv 18. cikke (1) bekezdése értelmében vett feltételek, amelyekhez hozzátartozik különösen a szociális partnerek közös kérelme.

szabályozás alapján kollektív szerződésben rendelkeznek a rendes nyugdíjkorhatárról, majd ezt a kollektív szerződéssel megállapított, rendes nyugdíjkorhatárról szóló kikötést általános hatályúnak nyilvánítják. Ezzel összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság felhívja a figyelmet arra, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaságban hosszú ideje alkalmaznak rendes nyugdíjkorhatárra vonatkozó kikötéseket szinte minden munkavállaló munkaviszonya tekintetében, mégpedig a gazdasági, társadalmi és demográfiai helyzettől és a konkrét munkaerőpiaci helyzettől függetlenül.

VIII – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett további kérdésekről

59. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett további kérdéseivel azt kívánja megtudni, hogy összeegyeztethető-e a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével az, ha valamely nemzeti szabályozás lehetővé teszi az állam, a kollektív szerződésben részes felek és az egyedi munkaszerződésekben részes felek számára, hogy megállapodjanak a rendes nyugdíjkorhatárról, ha az érintett szociális partnerek ezen

60. Értelemszerűen abból kell kiindulni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a hivatkozottak figyelembevételével a rendes nyugdíjkorhatár megállapítására adott különleges törvényi felhatalmazásnak tekinti az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontját, illetve az SGB VI 41. §-át. Ezzel összefüggésben meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésben elvont módon körülírt nemzeti rendelkezés igen nagy mértékben megegyezik e rendelkezésekkel. Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság hasznos választ kapjon az előzetes döntéshozatalra előterjesztett további kérdéseire, a továbbiakban abból fogok kiindulni, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához, illetve az SGB VI 41. §-ához hasonló nemzeti rendelkezésről van szó.

A – *Az elfogadhatóságról*

61. Az ír kormány álláspontja szerint ezek az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok. Először is nem értelmezési kérdésekről van szó, hanem az irányelv alkalmazásáról. Másodszor pedig az irányelv 6. cikke tekintetében korlátozott a Bíróság értelmezésre vonatkozó hatásköre.

62. E kifogásokat el kell utasítani.

B – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett további kérdések tárgyáról*

63. Igaz, hogy a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EK 234. cikk alapján fennálló együttműködési kapcsolatban a nemzeti bíróságok feladata egyedül a közösségi jog alkalmazása. A Bíróság feladata viszont azon kérdések megválaszolása, amelyeket a nemzeti bíróság az irányelv 6. cikkének alkalmazása során annak értelmezése tekintetében feltesz.

64. Igaz továbbá, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének keretein belül[26]. Ez a mérlegelési mozgástér azonban olyan határok között áll fenn, amelyeket nyilvánvalóan aránytalan intézkedésekkel át lehet lépni[27]. Így a Bíróság hatáskörrel rendelkezik olyan előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések esetében, amelyekkel a kérdést előterjesztő bíróság a gyakorlatban azt szeretné megtudni, hogy úgy kell-e értelmezni az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, hogy adott körülmények között abból kell kiindulni, hogy a tagállamok túllépték a széles mérlegelési mozgásterüket, és ezzel megsértették ezt a rendelkezést. Az ilyen kérdések ugyanis az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányulnak.

65. A jelen ügyhöz hasonló esetben az egyik lehetséges eljárás abban áll, hogy csak azt vizsgáljuk, hogy összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkével az RTV 19. §-ának

26 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontja és a 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontja.

27 – Lásd a Bíróság C-555/07. sz. Kücükdeveci–ügyben 2010. január 19-én hozott ítéletének (EBHT 2010., I-365. o.) 37–43. pontját. Igaz, hogy a Bíróság ebben az ítéletében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára támaszkodott. Úgy tűnik azonban, hogy a Bíróság abból indult ki, hogy az elsődleges jog ezen elvét a másodlagos jog szerinti 2000/78 irányelv úgy tudja pontosítani, hogy az akkor is alkalmazandó, amikor maga az irányelv nem alkalmazható magánszemélyek között. Ilyen esetekben a Bíróság az általános elv vizsgálata során a 2000/78 irányelvnek megfelelő feltételeket alkalmazza, így abból következtetni lehet az irányelv alkalmazására is. Számomra megvitatandónak tűnik annak a jogi szerkezetnek a helytállósága, amelynek értelmében valamely általános jogelvet, illetve alapelvet olyan módon pontosíthat a másodlagos jog jogi aktusa, hogy azt végső soron akkor is alkalmazni lehet magánszemélyek között, ha maga a másodlagos jog jogi aktusa nem alkalmazható. Ez a vita a jelen ügyben elmaradhat, mert ez végső soron nem az általános jogelv alkalmazásától függ.

8. pontjához hasonló, általános hatályúnak minősített kollektív szerződéses szabályozás. A kollektív szerződés ilyen kikötése alapozza meg ugyanis végső soron az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

66. Az ilyen eljárás mindazonáltal figyelmen kívül hagyja azt, hogy a jelen ügyben két külön intézkedésről van szó. Az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához, illetve az SGB VI 41. §-ához hasonló szabályozással a szociális partnerek törvényi szinten kapnak felhatalmazást arra, hogy kollektív szerződéssel állapítsák meg a rendes nyugdíjkorhatárt. Még ha ezen a szinten nem következik is be az életkoron alapuló eltérő bánásmód, az ilyen szabályozásból már következtetni lehet a nemzeti jogalkotó azzal kapcsolatos bizonyos terveire és elképzeléseire, hogy milyen célokat kíván követni a rendes nyugdíjkorhatár megállapítása és alkalmazása. A hatáskör törvényi szintű biztosítását így már felül lehet vizsgálni a tekintetben, hogy az összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével, még akkor is, ha ez a vizsgálat természetéből fakadóan meglehetősen elvont marad. Mivel maga az életkoron alapuló eltérő bánásmód csupán az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló, rendes nyugdíjkorhatárra vonatkozó kikötés megállapítása következtében valósul meg, ennél is vizsgálható az irányelv 6. cikkével való összeegyeztethetőség.

67. Ez utóbbi megállapítást részesítem előnyben. A kétlépcsős vizsgálat lehetővé teszi a különbségtételt egyrészt a törvényi kereteknek az irányelv 6. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetősége, másrészt a rendes nyugdíjkorhatár egyes kollektív szerződéses megállapításainak e rendelkezéssel való összeegyeztethetősége között[28]. Ez a megkülönböztetés számomra nem utolsósorban a jogbiztonság elve miatt tűnik szükségesnek, hiszen a törvényi keretek összeegyeztethetetlensége a konkrét ügyön túlmenően hatással lehet a Németországi Szövetségi Köztársaságban kollektív szerződéssel megállapított minden rendes nyugdíjkorhatárra.

C – A szociális partnereknek a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítására irányuló, törvényben biztosított hatásköréről

68. Ahogyan korábban bemutattam, az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához hasonló szabályozásnak az irányelv 6. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségére irányuló felülvizsgálat során nem valamely konkrét rendes nyugdíjkorhatár

28 – Bayreuther, F., Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH, Der Betrieb, 2007., 2425. és 2426. o., helyesen arra hívja fel a figyelmet, hogy ez a szempont tisztább vizsgálatot tesz lehetővé. Koch, E., Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher, Recht der Arbeit, 2008., 238-240. o. is kritizálja a kollektív szerződéses célkitűzések és a jogszabályi szintű intézkedés keveredését.

felülvizsgálatáról van szó, hanem a szociális partnereknek a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítására irányuló törvényi felhatalmazása felülvizsgálatáról.

69. Itt kell felhívni a figyelmet arra, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés megfogalmazása nagyon tág, és olyan eseteket is magában foglal, amelyek a jelen ügy megoldása tekintetében nyilvánvalóan nem relevánsak. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés ugyanis nemcsak a jelen ügy megoldása tekintetében releváns azon kérdést foglalja magában, hogy összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével a rendes nyugdíjkorhatár szabályozására vonatkozó hatáskörnek a szociális partnerekre, illetve az államra[29], való átruházása hanem azt a kérdést is, hogy megengedhető-e ezen hatáskörnek az egyedi munkaszerződést kötő felekre való átruházása. Az utóbbi kérdés vonatkozásában relevancia hiányában nem foglalok állást.

70. Álláspontom szerint a következő lépések szükségesek annak vizsgálatához, hogy a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítását a szociális partnerek számára lehetővé tévő nemzeti szabályozás összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével. A kérdést előterjesztő bíróságnak először fel kell tárnia a jogalkotó által a felhatalmazással megvalósítani kívánt célt (1. pont). Ezután azt kell megvizsgálnia, hogy ez a cél megfelel-e az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek, azaz hogy törvényes és kellően konkrét cél-e (2. pont). A továbbiakban azt kell ellenőriznie, hogy a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása megfelelő és szükséges eszköze-e a törvényes cél vagy célok elérésének. A felhatalmazás törvényi megadásának szintjén ezt csak elvont módon lehet vizsgálni (3. pont). Végül felmerül a kérdés, hogy a hatáskörnek az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához hasonló, a szociális partnerekre való átruházása összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikkével (4. pont).

1. Az elérni kívánt célok feltárása

71. A felperes arra hivatkozik, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja nem kifejezetten említi az elérni kívánt célokat. A fentiekben kifejtetteknek megfelelően ilyen esetben nem szükségszerűen kizárt az igazolás, mivel az elérni kívánt cél az érintett intézkedés általános összefüggéséből következő körülményekből is adódhat[30].

29 – A hatáskör államra való átruházásának kérdése vonatkozhat az általános hatály magyarázatára is.

30 – Lásd jelen indítvány 47. és 48. pontját.

72. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban utalás történik a BAG 2008. június 18-i határozatára. E határozat értelmében a német jogalkotó azért tartotta szükségesnek a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítása lehetőségének ismételt bevezetését, mert a nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók továbbfoglalkoztatása gátolja az utánpótlás munkaerő munkahelyhez jutását, és a főszabály szerint lehetővé vált új foglalkoztatások tehermentesítik a munkaerőpiacot[31]. A BAG e célok feltárásakor azon törvény indokolására támaszkodott, amellyel ismét bevezették a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapításának lehetőségét[32].

2. A célokkal szemben támasztott követelményekről

a) Törvényesség

74. A kérdést előterjesztő bíróságnak azt kell vizsgálnia továbbá, hogy a feltárt célok az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata értelmében vett törvényes célok-e. A BAG által feltárt célok esetében foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokról van szó. Ahogyan a Bíróság már többször is megállapította, e célok törvényessége nem kérdőjelezhető meg komolyan az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata értelmében[33].

b) Kellő pontosság

73. Végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata azon célok feltárása, amelyeket az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához (vagy adott esetben az SGB VI 41. §-ához) hasonló rendelkezések kívánnak megvalósítani. Mivel azonban a kérdést előterjesztő bíróság csupán azon célokra hivatkozott, amelyeket a BAG tárt fel, a következőkben ezeket a célokat fogom figyelembe venni.

75. A kérdést előterjesztő bíróságnak azt kell vizsgálnia továbbá, hogy ezek a célok kellően pontosak-e ahhoz, hogy lehetővé tegyék azon, az életkoron alapuló eltérő bánásmód objektív igazolásának hatékony vizsgálatát, amelyet e célok elérése érdekében alkalmaznak. Ennek során is a BAG által feltárt célokból kell

31 – Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 21. és 22. oldala.
32 – Uo.
33 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 64. és 65. pontja és a 7. lábjegyzetben hivatkozott Peterse-ügyben hozott ítélet 68. pontja.

kiindulni. A felperes álláspontjával ellentétben ugyanis e célok megfelelő konkretizálásával nem áll *per se* ellentétben az, hogy azokat az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülményekből vezetik le.

c) Az időbeli szempont

76. A feltárt célok összeegyeztethetőségével szemben végül azt sem lehet felhozni, hogy a német jogalkotó azokat 1994-ben, azaz jóval a 2000/78 irányelv hatálybalépését és az átültetésére biztosított határidő lejártát megelőzően határozta meg. Mivel az irányelvek csak az elérendő célkitűzés vonatkozásában kötelezőek, az a releváns, hogy ezek a célok az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti törvényes célok-e, és nem az, hogy mikor határozták meg ezeket a célokat.

3. Az objektív igazolásról

77. Mivel jogszabályi szinten csak azt lehet vizsgálni, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével összeegyeztethető-e a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapításának a szociális partnerek számára való lehetővé tétele, ezért ezen a szinten nem vizsgálható átfogó módon valamely konkrét rendes nyugdíjkorhatár igazolása. Mindazonáltal az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához, illetve az SGB VI 41. §-ához hasonló törvényi keretből kitűnik, hogy a német jogalkotó alapvetően megfelelőnek tartja a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazását és kollektív szerződéses megállapítását ahhoz, hogy megvalósuljanak a foglalkoztatáspolitikai, valamint a munkanélküliség felszámolására irányuló célok. Ez a törvényi szinten már rendelkezésre álló értékelés felülvizsgálható az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetősége tekintetében.

a) A felek érvei

78. Az alperes azzal érvel, hogy a rendes nyugdíjkorhatár nem tartozik az irányelv 6. cikke (1) bekezdése második mondatának egyik csoportjához sem. Az irányelv keletkezési történetéből is az következik, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével nem egyeztethető össze a rendes nyugdíjkorhatár. A felperes azzal érvel továbbá, hogy az arányosság vizsgálata keretében az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében magas követelményeket kell állítani az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásával szemben. Végül felhívja a figyelmet arra, hogy a rendes nyugdíjkorhatár nem új munkahelyeket teremt, hanem újraosztja a meglévő munkahelyeket az idősek terhére.

79. A többi fél arra hívja fel a figyelmet, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek. A Bizottság álláspontja szerint mindazonáltal nem koherens az, hogy a német jogalkotó egyrészt rendes nyugdíjkorhatárt ír elő, másrészt emeli a nyugdíjkorhatárt. A német kormány utal arra, hogy a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése és a rendes nyugdíjkorhatár létrehozása különböző politikai célkitűzéseket kíván megvalósítani.

b) Értékelés

i) A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második mondata szerinti szabályozási példák jelentőségéről

80. Elsőként arra kell felhívni a figyelmet, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése nem értelmezhető úgy, hogy csupán azon életkoron alapuló eltérő bánásmódok igazolhatóak, amelyek az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második mondata szerinti csoportok valamelyikéhez tartoznak. Ahogyan az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második mondata szerinti „többek között” szóból következik, az abban hivatkozott esetek felsorolása nem taxatív. Az ezen esetek közé nem tartozó eltérő bánásmód így nem zárható ki az objektív igazolás lehetőségéből, hanem értékelni kell azt az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételek alapján[34].

81. E körülményekből kiindulva nem tűnik meggyőzőnek a felperes azon érve sem, miszerint a Bizottság első irányelvtervezete a rendes nyugdíjkorhatárt is magában foglaló szabályozási példát tartalmaz, a második azonban már nem. Ahogyan az az irányelv keletkezési történetéből kiderül, a megfelelő szabályozási példát a Parlament kezdeményezésére törölték. Azt kívánták ezzel elkerülni, hogy a megfelelő szabályozási példa bemutatásával olyan benyomást keltsenek, hogy ez a szabályozási példa „már kiállta az objektív igazolás próbáját”[35]. Ezt a Parlament nem tartotta helyesnek egy olyan időpontban, amikor a korteny ező gazdasági jogi jelentősége erőteljesen változóban van[36].

82. Mindazonáltal ebből a törlésből nem lehet arra következtetni, hogy a hivatkozott szabályozási példákba nem tartozó esetekre nézve nem elérhető az objektív igazolás. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdése második mondatának egyértelmű szövege mellett ez ellen szól annak keletkezési története is. Ennek megfelelően a Parlament bel-, igazságügyi és állampolgári jogi bizottsága véleményében úgy határozott, hogy az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti

34 – A 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 43. pontja.

35 – Lásd a Parlament jogalkotási javaslatát a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló irányelvjavaslatra vonatkozó, 2000. szeptember 21-i A5-0264/2000 jelentés 26. oldalán.

36 – Uo.

objektív igazolás vizsgálata helyett felsorolja az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli, általánosan elismert kivételeket. A vélemény kialakítója lényegében ezt a megoldást részesítette előnyben, azonban azért nem tartott ki mégsem mellette, mert kétségesnek tartotta, hogy „egy ilyen eljáráshoz kialakult-e már megfelelő gazdasági egyetértés a korhatárok elfogadhatatlansága vonatkozásában”[37].

83. Így nem vezet a rendes nyugdíjkorhatárnak az irányelv 6. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetetlenségéhez az a puszta körülmény, hogy az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második mondata nem tartalmazza azt. Az a döntő, hogy a rendes nyugdíjkorhatár összeegyeztethető-e az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának előírásaival.

ii) A rendes nyugdíjkorhatárnak a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatával való összeegyeztethetőségéről

84. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata értelmében a tagállamok feladata az életkoron alapuló eltérő bánásmód meghatározása és igazolása. Ezért elsőként a nemzeti jogalkotó értékelésével foglalkozom. Majd bemutatom az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti vizsgálati kritériumot. Végül azt vizsgálom meg, hogy a nemzeti jogalkotó értékelése ezen vizsgálati kritérium alkalmazása mellett megfelel-e az objektív igazolás kritériumának.

– A jogalkotó értékeléséről

85. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában a BAG 2008. június 18-i határozatának indokolására hivatkozik. Annak értelmében a munkaviszonyok korhatár alapján történő megszüntetése foglalkoztatási esélyt nyit a fiatalabb munkavállalók számára. A munkaerőpiacot is tehermentesíti. A teljes munkaidőben való foglalkoztatáson kívül csak korlátozott számban áll rendelkezésre munkahely. Az olyan korhatár, amelynek értelmében az öregségi nyugdíjra jogosító kor elérésével megszűnik a munkaviszony, ezen munkahelyek igazságos elosztásához vezet. A már évek óta fennálló foglalkoztatás nyugdíjkorhatár elérése miatti megszűnése rendszeresen más olyan munkavállalókat juttat foglalkoztatási esélyhez, akik vagy rövidebb szolgálati viszonnyal rendelkeznek, vagy munkanélküliség fenyegeti őket, vagy álláskeresők. E munkavállalóknak ezáltal lehetőségük van saját öregségi ellátás kiépítésére, és a törvényes nyugdíjbiztosítás irányába teljesített járulékaik által egyúttal biztosítják a korhatár által érintett munkavállalók öregségi ellátását, amennyiben ez utóbbiak a törvényes nyugdíjbiztosítás alapján jogosultak öregségi nyugdíjra. Csak a munkavállalók munkaviszonyból történő, rendes nyugdíjkorhatár

37 – Lásd a Parlament bel-, igazságügyi és állampolgári jogi bizottsága véleményének 56. oldalát (uo.).

miatti folyamatos eltávolítása adhat esélyt a munkaerőpiacon újonnan megjelenő generációknak a szakmai tapasztalat tanulmányokat követő mielőbbi megszerzésére, máskülönben elértéktelenednek a hosszabb munkanélküliség miatt. Emellett a rendes nyugdíjkorhatárhoz igazított korhatár tehermentesíti a nemzeti munkaerőpiacot. A rendes nyugdíjkorhatár elérése miatt a vállalattól nyugdíjba vonult munkavállalók rendszerint nem keresnek a munkaerőpiacon kiegészítő foglalkoztatást, mert az öregségi nyugdíj szociális biztonságot nyújt számukra. Így más munkavállalók hozzáférhetnek a kortól függő nyugdíjba vonulással felszabaduló munkahelyekhez. Még ha ez nem jár is együtt valamely korábban állást kereső személy új munkaerőként való foglalkoztatásával, hanem valamely, a vállalatnál már foglalkoztatott munkavállaló tölti be a munkahelyet, a munkaerőpiac ennyiben tehermentesítődik, hiszen e munkavállaló munkanélkülivé válása elkerülhetővé válik a kortól függő nyugdíjba vonulással[38].

– A vizsgálat korlátozott mélységéről

86. A közösségi jognak a jelen tényállásra vonatkozó állása szerint a tagállamok, valamint adott esetben a nemzeti szintű szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitika területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is[39]. Ezért a Bíróság az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának vizsgálata keretében csak igen korlátozott ellenőrzési mércét alkalmaz arra vonatkozóan, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód a törvényes cél tekintetében megfelelő és szükséges-e.

– Az értékelés ellenőrzéséről

87. A Bíróság a Palacios-[40], és a Petersen-ügyben[41] hozott ítéletében nem tartotta észszerűtlennek azt, hogy a tagállam hatóságai úgy vélik, hogy valamely olyan korhatár alkalmazása, amely az idősebb szakmabeliek munkaerőpiacról való távozását eredményezi, lehetővé teszi a fiatalabb szakmabeliek foglalkoztatását. A szakirodalomban kifogások merültek fel azon állítással szemben, miszerint a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása nem tekinthető szükségszerűen a

38 – Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 19–22. oldalát.

39 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontja és a 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontja.

40 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 72. pontja.

41 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 70. pontja.

foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célok megvalósítása megengedhetetlen eszközének.

88. Elsőként azt kifogásolják, hogy régi gazdaságtudományi tanulmányokon alapul az a feltevés, miszerint a korhatár elősegíti a fiatalabb munkavállalók munkába állási lehetőségeit. Az újabb tanulmányok ezzel szemben túlnyomórészt azt igazolják, hogy a foglalkoztatás növelése – beleértve az idősebb munkavállalók foglalkoztatását is – kedvezően hat a gazdasági növekedésre, és ezzel a fiatalabb munkavállalók foglalkoztatására is[42].

89. Ez a kifogás jogi szempontból nem állja meg a helyét. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának koncepciója értelmében a tagállamok feladata annak meghatározása, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód mikor nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést. A tagállamok mindazonáltal széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitika területén. Ezért a Bíróság az ilyen összetett kérdések megítélése során nem léphet a nemzeti jogalkotó helyébe. A széles mérlegelési mozgástér nem csupán annak eldöntése során érvényesül, hogy a tagállamok milyen konkrét célt kívánnak elérni, és ehhez milyen eszközt kívánnak alkalmazni. Valójában előrejelzési mozgásteret is jelent, amelynek keretében meg lehet választani azokat a társadalomgazdasági tanulmányokat, amelyekre a nemzeti jogalkotó a feltételezéseit alapítja. E háttér alapján nem összeegyeztethető a tagállamok széles mérlegelési mozgásterének figyelembevételével és a Bíróság szerepével az, hogy a Bíróság új társadalomgazdasági tanulmányok eredményeire hivatkozva megkérdőjelezi a nemzeti jogalkotó ezen társadalomgazdasági feltételezéseit.

90. A Bíróság e megállapítása ellen felhozott további kifogás szerint úgy kell értelmezni az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, hogy annak „önálló közösségi jogi tartalmat" tulajdonítanak. Az európai foglalkoztatási stratégia figyelembevétele azt eredményezi, hogy ezzel nem összeegyeztethető a rendes nyugdíjkorhatár[43].

91. Ez a kifogás sem tűnik meggyőzőnek. A foglalkoztatási irányvonalak figyelembevétele nem vezethet az irányelv értelmezése szintjén odáig, hogy megengedhetetlennek tekintsék a rendes nyugdíjkorhatárt, és ezen

42 – A 3. lábjegyzetben hivatkozott Bredt, S., 195. és azt követő oldalai a további hivatkozásokkal; a 3. lábjegyzetben hivatkozott Temming, F., 385. o.; Tissandier, H., L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale, Revue de jurisprudence sociale, 2008., 97. és azt követő oldalak, 99. o., valamint a 3. lábjegyzetben hivatkozott O'Cinneide, C. 47. o.

43 – Ebben az értelemben a 28. lábjegyzetben hivatkozott Koch, E., 240. o., valamint a 3. lábjegyzetben hivatkozott Bredt, S., 197. és azt követő oldalai.

irányvonalakból nem vezethető le a tagállamok széles mérlegelési mozgásterének jogi korlátozása sem.

92. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmezése tekintetében megállapítható ugyan, hogy az irányelv (7) preambulumbekezdése hivatkozik az EK-Szerződés foglalkoztatási fejezetére, a (8) preambulumbekezdés pedig arra, hogy az Európai Tanács az 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglakoztatási irányvonalakban hangsúlyozta, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon. A (25) preambulumbekezdés kifejti továbbá, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét.

93. Ez azonban nem vezethet odáig, hogy a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerint szükségszerűen a foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célok megvalósítása megengedhetetlen eszközének tekintendő. Ugyanis, ahogyan az az irányelv fent bemutatott keletkezési történetéből[44] kitűnik, a közösségi jogalkotó tudatosan döntött úgy, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében nem ír elő taxatív listát az életkoron alapuló eltérő bánásmód alóli elismert kivételekről. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése nyilvánvalóan sokkal inkább azon a feltételezésen alapul, hogy lényegében a tagállamok feladata az életkoron alapuló eltérő bánásmódok hátrányos megkülönböztetést meg nem valósító fajtáinak meghatározása, mindazonáltal annak fenntartása mellett, hogy azok objektíven igazolhatóak. A (25) preambulumbekezdés világosan kifejezi azt, hogy az ilyen feltételezés ellentétes az „önálló közösségi jogi tartalommal", hiszen kimondja, hogy az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek „a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek".

94. Így az irányelv keletkezési történetével és preambulumbekezdéseivel ellentétes az a feltételezés, miszerint úgy kell értelmezni az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, hogy ez a rendelkezés már önmagában meghatározza azt, hogy meghatározott intézkedések megengedhetőek-e vagy sem. Valamely eszköz megengedhetetlenségét így csak az objektív igazolás vizsgálatának eredménye állapíthatja meg, amelyet az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata értelmében a tagállamok széles mérlegelési mozgásterének figyelembevételével lehet lefolytatni.

44 – Lásd a jelen indítvány 82. pontját.

95. Végül, nem lehet meggyőzően érvelni amellett, hogy az EK 128. cikk alapján meghatározott foglalkoztatási irányvonalak az irányadó időpontban korlátozták a Németországi Szövetségi Köztársaság széles mérlegelési mozgásterét. Az irányvonalak tükrözhetik ugyan politikai megállapodás eredményét, azonban nem korlátozhatják a tagállamok mérlegelési mozgásterét, kivéve ha ezek a politikai megállapodások jogi aktus formájában kötelező erővel bírnak[45].

96. A Bíróság így véleményem szerint helyesen állapította meg, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástere figyelembevételével nem ésszerűtlen az, hogy a tagállam hatóságai úgy vélik, hogy a korhatár alkalmazása kedvez a fiatalabb szakmabeliek foglalkoztatásának.

45 – Krebber, S., in: Callies, C., Ruffert, M., EUV/EGV, 3. kiadás. 2007., Art. 128 EG, 6. pont helyesen arra hívja fel a figyelmet, hogy az EK 128. cikk szerinti foglalkoztatáspolitikai irányvonalak politikailag kötelezőek, nem jogilag, hiszen a tagállamoknak csupán figyelembe kell venniük azokat. Ez nem alapoz meg jogi kötelezettséget, hiszen az EK 128. cikk (4) bekezdése figyelmen kívül hagyásának szankciójaként csupán azt írják elő, hogy a Közösség ajánlásokat tehet. Ésszerűtlen lenne valamely kötelezettség be nem tartását csupán kötelező erővel nem bíró ajánlás szankciójához kötni.

4. A hatáskör szociális partnerekre való átruházásáról

97. Végül azt kell megvizsgálni, hogy összeegyeztethető-e az irányelvvel az, ha a szociális partnerre ruházzák a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapításának hatáskörét.

98. Ahogyan a fentiekben kifejtettem[46], az irányelv 18. cikke (1) bekezdésének értelmében lehetséges az ilyen átruházás. Ennek feltétele többek között a szociális partnerek közös kérelme. Nem ismeretes az, hogy a jelen ügyben előterjesztettek-e ilyen kérelmet.

c) Következtetések

99. A továbbiakban ezért azt fogom vizsgálni, hogy összeegyeztethető-e az irányelvvel a szociális partnerek megfelelő kérelme nélkül is az AGG 10. §-ának első és második mondatában, valamint harmadik mondatának 5. pontjában előírtakhoz hasonló átruházás. Ennek feltétele először is az, hogy a tagállam ilyen esetben is biztosítsa az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételek betartását (a) pont). Másodszor, felmerül a kérdés, hogy az AGG 10. §-ának első és második mondatában, valamint harmadik mondatának 5. pontjában előírtakhoz hasonló felhatalmazás tekinthető-e az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondata nemzeti jogalkotó általi átültetésének annak érdekében, hogy ne legyen szükség a szociális

46 – Lásd a jelen indítvány 51–55. pontját.

partnerek azon közös kérésére, amelyet az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése a szociális partnerek általi átültetéshez előír (b) pont).

megvalósítása érdekében való felhasználása nem tekinthető ésszerűtlennek. Ezzel az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához hasonló rendelkezés értelmében a szociális partnerek hatásköre annak eldöntésére korlátozódik, hogy a tevékenységükkel lefedett gazdasági terület vonatkozásában megállapítanak-e rendes nyugdíjkorhatárt, és azt a törvényes lehetőségek keretei között hogyan valósítják meg.

a) A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételek betartásának biztosításáról

100. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a tagállamoknak az irányelv által megkövetelt eredmények célul tűzését akkor is biztosítaniuk kell, ha a szociális partnereket bevonják valamely irányelv átültetésébe[47].

102. Az ilyen korlátozott hatáskör átruházásának az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatával való összeegyeztethetősége mellett szól, hogy az lehetőséget teremt a szociális partnereknek, hogy nem elhanyagolható rugalmassággal élhessenek a rendes nyugdíjkorhatár mechanizmusának alkalmazásával, ezáltal a gazdasági területre vonatkozó ismereteik alapján a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vehetők[48]. Ez az eljárás ezzel lehetővé teszi a közösségi jogi szinten is elismert kollektívszerződéskötési-szabadság elvének[49] megvalósulását.

101. Annak megítélése során, hogy az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatával összeegyeztethető-e az ilyen szabályozás, elsőként azt kell figyelembe venni, hogy a német jogalkotó az e hatáskörnek a szociális partnerekre való átruházása során az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti törvényes célokat követte, és ennek érdekében olyan eszközt vett igénybe, nevezetesen a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazását, amelynek az ezen törvényes célok

103. Mindazonáltal nem összeegyeztethető az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével az

47 – A Bíróság 235/84. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1986. július 10-én hozott ítéletének (EBHT 1986, 2291. o.) 22. pontja, a C-234/97. sz. Fernández de Bobadilla ügyben 1999. július 8-án hozott ítélet (EBHT 1999, I-4773. o.) 19. pontja és a C-306/07. sz. Ruben Andersen ügyben 2008. december 18-án hozott ítélet (EBHT 2008, I-10279. o.) 26. pontja.

48 – Lásd az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 70. és 74. pontját.

49 – A kollektívszerződés-kötési szabadság alapjogáról lásd a Bíróság előtt folyamatban lévő C-271/08. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2010. április 14-én ismertetett indítványom 204. pontját, valamint az Európai Szociális Charta 6. cikkének szövegét, a felülvizsgált Európai Szociális Charta 6. cikkét, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 12. pontját és az Alapjogi Charta 28. cikkét.

AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához hasonló rendelkezés akkor, ha a szociális partnereknek a korlátozott hatáskörük gyakorlása során nem kell figyelembe venniük azt, hogy teljesülnek-e a gazdasági területükön az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának feltételei, azaz hogy a megvalósítani kívánt cél tekintetében objektíven igazolható-e a rendes nyugdíjkorhatár megállapítása.

104. Ezzel összefüggésben a német kormány felhívta a figyelmet arra, hogy még a 10. § harmadik mondatának 5. pontja szerinti szabályozási példa esetében is vizsgálni kell azt, hogy fennállnak-e az AGG (az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti objektív igazolás feltételeinek megfelelő) 10. §-ának első és második mondata szerinti feltételek. Ezért a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítása bírói úton ellenőrizhető a tekintetben, hogy megfelel-e az objektív igazolás feltételeinek. Ez következik az AGG 10. §-a harmadik mondatának megfogalmazásából, amelynek értelmében az igazolt eltérő bánásmód magában *foglalhatja* többek között az egyes pontokban megnevezett szabályozási példákat.

105. A német jogalkotó az AGG 10. §-ának harmadik mondatában a nemzeti jogban létező, „szabályozási példákat" alkalmazó jogalkotói módszert alkalmazta. Ez azt jelenti, hogy bár az 5. pont szerinti feltételek fennállása esetében feltételezik, hogy fennállnak az AGG 10. §-ának első és második mondata szerinti általános feltételek. Azonban az 5. pont szerinti szabályozási példa esetében is minden esetben vizsgálni kell azt, hogy fennállnak-e az AGG 10. §-ának első és második mondata szerinti általános feltételek. Az 5. pont szerinti szabályozási példában adott javaslat e vizsgálat keretében elutasítható. A jogalkalmazó számára világos, hogy mindig vizsgálni kell az AGG 10. §-ának első és második mondata szerinti feltételeket is (amelyek megfelelnek az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének elő mondata szerinti objektív igazolás feltételeinek).

106. Álláspontom szerint a német kormány állításai nem hagyhatók figyelmen kívül. Először is a német szakirodalom is alátámasztja az AGG 10. §-a harmadik mondatának ezen

értelmezését[50]. Másodszor, a „foglalhatja" szónak az AGG 10. §-ának harmadik mondatában való alkalmazása nem magyarázható minden további nélkül a szabályozási példák listájának nem taxatív jellegével. Ez ugyanis már kifejezésre kerül az AGG 10. §-a harmadik mondatában a „többek között" szó alkalmazásával.

107. Végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata dönteni az AGG 10. §-a harmadik mondata 5. pontjának értelmezéséről. Számomra mindenesetre nem tűnik szükségszerűen összeegyeztethetetlennek az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatával az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontjához hasonló rendelkezés, mivel az legalábbis az irányelv rendelkezéseinek megfelelően is értelmezhető.

b) A 2000/78 irányelv 18. cikkének (1) bekezdése szerinti kérelem szükségességéről

108. Ez nem jelenti azt, hogy *teljes egészében* problémamentesnek tartom az irányelvnek az AGG 10.§-ával megvalósult átültetését. Ahogyan fent már említettem, kétséges a hasonló rendelkezésnek az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatával való összeegyeztethetősége, amennyiben arra hivatkozunk, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód önmagában az AGG 10. §-a első és második mondata szerinti „csupasz" általános kikötéssel igazolható[51]. A jelen ügyben mindazonáltal csupán a 10. § harmadik mondatának 5. pontja szerinti szabályozási példának az AGG 10. §-a első és második mondatával összefüggésben való összeegyeztethetőségéről van szó, és arról is csak annyiban, amennyiben ez megengedi a *szociális partnereknek* a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapítását.

109. Felmerül végül a kérdés, hogy a jelen ügyhöz hasonló esetben szükséges-e a szociális partnereknek az irányelv 18. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti közös kérelme. Ez a helyzet akkor, ha az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja alapján kollektív szerződéssel megállapított rendes

50 – Lásd Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008., 10. §, 25. pont, akik arra hívják fel a figyelmet, hogy a szabályozási példák irányadósága esetén sem lehet eltekinteni az egyedi eseteknél az arányosság vizsgálatától. Roloff, in: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, 2009. december 1-jei állapot, 10. §, 11. pont, arra hívja fel a figyelmet, hogy a szabályozási példák teljesülése esetén szóba jön az igazolás, ez azonban nem szükségszerű. Továbbá Fuchs, in: Bamberger, Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB, 2009. november 1-jei állapot, AGG 10. §, 2. pont, is utal arra, hogy minden feltétel esetén rá kell kérdezni a törvényes célra, valamint a szabályozás objektivitására és megfelelőségére.

51 – Lásd ezzel kapcsolatban jelen indítvány 56. pontját.

nyugdíjkorhatárt az irányelv szociális partnerek általi végrehajtásának tekintjük.

110. Ezt a kérdést véleményem szerint legalábbis a jelen ügyben fennálló körülmények között nemmel kell megválaszolni. Először is a nemzeti jogalkotó az AGG 10. §-a első és második mondatával, valamint harmadik mondatának 5. pontjával már saját maga átültette az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, tekintettel a rendes nyugdíjkorhatár megállapításának lehetőségére. A német jogalkotó az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja szerinti szabályozási példával olyan esetet vett figyelembe, amelyben megengedhetőnek tart meghatározott, életkoron alapuló eltérő bánásmódot, mindazonáltal az adott eset objektív igazolhatóságának feltétele mellett[52]. Álláspontom szerint ezért minőségében már nem beszélhetünk a szociális partnerek általi átültetésről az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése értelmében. Másodszor fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja a jelen ügyben nem közvetlenül a kollektív szerződéses megállapodás révén alkalmazandó a felperesre, hanem az általános hatály miatt. Ennyiben végső soron állami intézkedésre vezethető vissza az RTV 19. §-a 8. pontjának érvényessége. A Bíróság egy összehasonlítható ügyben az eredetileg kollektív szerződéssel megállapított, majd jogszabály által átvett nyugdíjkorhatárnak az irányelv 6. cikkével való összeegyeztethetőségét nem tette attól függővé, hogy a szociális partnerek eredetileg előterjesztettek-e kérelmet[53].

5. Következtetések

111. Végeredményben megállapítható, hogy a közösségi jog jelen ügyre alkalmazandó állása szerint csak akkor tekinthető összeegyeztethetőnek az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével az AGG 10. §-a első és második mondatában, valamint harmadik mondatának 5. pontjában előírtakhoz hasonló, a rendes nyugdíjkorhatár szociális partnerek általi kollektív szerződéses megállapítására irányuló jogszabályi felhatalmazás, ha a nemzeti jogalkotó ezekkel a rendelkezésekkel foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokat követ, továbbá ha előírja a szociális partnereknek azt, hogy az ilyen rendes nyugdíjkorhatár megállapítása előtt rendszeresen ellenőrizzék azt, hogy a megállapítás e célok megvalósítása tekintetében objektíven igazolható-e, valamint ha ez a vizsgálat bírósági úton ellenőrizhető.

52 – Az 50. lábjegyzetben hivatkozott Roloff a 11. pontban azt állítja, hogy az AGG 10. §-ának harmadik mondata szerinti szabályozási példák során olyan esetekről van szó, ahol a jogalkotó azt fejezi ki, hogy mit tart megengedhetőnek, és mit nem, ezzel pedig törvényes célokat fogalmaz meg.

53 – Lásd az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítéletet.

D – *Az RTV 19. §-ának 8. pontja szerinti rendes nyugdíjkorhatárról*

112. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével akkor egyeztethető össze az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló kollektív szerződéssel megállapított olyan rendes nyugdíjkorhatár, amelyről a szociális partnerek az AGG 10. §-a harmadik mondatának 5. pontja, illetve az AGG hatálybalépése előtt irányadó SGB VI 41. §-a szerinti jogszabályi felhatalmazás alapján rendelkeztek, ha a szociális partnerek figyelembe vették ezeket a feltételeket. A kérdést előterjesztő bíróságnak ezért azt kell vizsgálnia, hogy a szociális partnerek az ilyen rendes nyugdíjkorhatár megállapítása során az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti törvényes célt követték-e, valamint azt, hogy az ilyen rendes nyugdíjkorhatár objektíven igazolható-e a szociális partnerek hatáskörébe tartozó gazdasági területen.

1. A megvalósítani kívánt célok feltárásáról

113. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában megállapította, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjából nem adódnak kifejezett célok. A fentiekben kifejtetteknek megfelelően[54] ilyen esetben nem szükségszerűen kizárt az igazolás. Elegendő, ha a megvalósítani kívánt cél az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülményekből következik.

114. A kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott 2008. június 18-i határozatában a BAG megállapította, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja először is foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokat, másodszor a vállalatok utánpótlás- és munkaerő-tervezési céljait, harmadszor pedig kiegyensúlyozott üzemi korstruktúrát követ[55]. A kollektív szerződés munkáltatói oldalról részes fele is hivatkozott e megvalósítani kívánt célokra.

115. Ezzel összefüggésben ismét utalni kell arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság feladata az RTV 19. §-ának 8. pontjával megvalósítani kívánt célok megismerése. Mivel a kérdést előterjesztő bíróság csupán a BAG és a kollektív szerződésben részes felek által megadott célokra utalt, a további vizsgálat keretében csak e célokat fogom vizsgálni.

2. A célokkal szemben támasztott követelményekről

116. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokról van szó, e célok törvényessége megkérdőjelezhetetlen. Ezek a célok kellően konkrétak is. Ezzel kapcsolatban utalok a fent

54 – Lásd a jelen indítvány 47. és 48. pontját.

55 – Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 16–20. oldalát.

kifejtettekre[56]. Nem mond ellent a megvalósítani kívánt céloknak az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti törvényes célként való minősítésével az, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontját a jelen ügyre alkalmazandó változatban 2004-ben állapították meg, azaz olyan időpontban, amikor még nem telt le az irányelv Németországi Szövetségi Köztársaság általi átültetésére előírt 2006. december 2-i határidő, és az AGG sem lépett még hatályba. Ahogyan az az EK 249. cikk (3) bekezdése szerinti előírásból következik, az irányelvek csupán az elérendő célokat illetően kötelezőek, ezért valamely irányelv átültetéséhez elegendő az, hogy a kollektív szerződésben részes felek az RTV 19. §-ának 8. pontjával olyan célt kívántak megvalósítani, amely az irányelv 6. cikke értelmében törvényes célnak tekintendő. Nincs szükség arra, hogy ezt a célt kifejezetten az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének átültetése tekintetében állapítsák meg.

3. Olyan megvalósítani kívánt célokról, amelyek nem mind törvényes célok

117. Álláspontom szerint azonban a kérdést előterjesztő bíróság alapos felülvizsgálatát igényli annak megítélése, hogy önmagában törvényes célokat valósítanak-e meg a vállalatok utánpótlás- és munkaerő-tervezési céljai, valamint az üzem kiegyenlített korstruktúrája. Ennek során nem az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében szereplő, a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerőpiaccal vagy a szakképzéssel kapcsolatos célokról van szó. Bár az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti felsorolás – ahogyan ezt a „többek között" kifejezés is mutatja – nem taxatív. A Bíróság mégis felhívta a figyelmet arra, hogy az első mondatban felsorolt célok mindegyike közérdeket szolgál. A munkáltatók helyzetének tulajdonítható olyan tisztán egyéni okok, mint például a költségcsökkentés vagy a versenyképesség javítása, nem tekinthetőek tehát a rendelkezés szerinti törvényes céloknak[57]. A vállalatok utánpótlás- és munkaerő-tervezési céljai, valamint az üzem kiegyenlített korstruktúrája így számomra, legalábbis *első látásra,* ezen egyéni motivációk kategóriájába sorolhatóak[58]. A kérdést előterjesztő bíróságnak mindenesetre vizsgálnia kell azt, hogy e célokkal adott esetben közérdekű célokat is meg kívánnak-e valósítani.

118. A jelen ügyhöz hasonló esetben, amikor a kollektív szerződésben részes felek

56 – Lásd a jelen indítvány 74. és azt követő pontjait.

57 – A 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 46. pontja.

58 – Ahogyan az 50. lábjegyzetben idézett Roloff a 11. pontban arra hívja fel a figyelmet, hogy a hasonló céloknál végső soron arról van szó, hogy a meghatározott kort elért munkavállalókat ne kelljen továbbfoglalkoztatni.

különböző célokat kívánnak megvalósítani a rendes nyugdíjkorhatárral, és e célok közül nem mindegyik tekinthető minden további nélkül az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti törvényes célnak, elegendő az, ha az életkoron alapuló eltérő bánásmód valamely törvényes céllal igazolható. A Bíróság nem zárta ki annak a lehetőségét, hogy valamely nemzeti jogszabály az említett jogszerű célok elérése érdekében bizonyos fokú rugalmasságot ismerjen el a munkáltatók számára[59].

4. Az objektív igazolhatóságról

119. A kérdést előterjesztő bíróságnak azt kell vizsgálnia továbbá, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja igazolható-e a foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokkal.

a) A kollektív szerződésben részes felek mérlegeléséről

120. A kollektív szerződésben munkáltatói oldalon részes fél azzal érvelt a kérdést előterjesztő bírósággal szemben, hogy a kollektív szerződésben részes felek mérlegelték a munkaviszony fenntartására irányuló munkavállalói érdekeket és az annak megszüntetésére irányuló munkáltatói érdekeket. A kollektív szerződésben munkavállalói oldalon részes fél figyelembe vette azt a törvényes gazdasági célt, miszerint biztosítani kell a gazdasági lét alapjait, valamint azt az ideális célt, hogy a 65 életév betöltését követően folytatódjon a munkaviszony a hivatásbeli önmegvalósítás érdekében. Figyelembe vette továbbá azt, hogy a rendes nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók esetében a nyugdíjjal alapvetően biztosított a megélhetés, és a rendes nyugdíjkorhatár javítja más, a helyükre lépő munkavállalók munkába állási és előrelépési lehetőségeit. A kollektív szerződésben munkáltatói oldalról részes fél az üzem kiegyensúlyozott korstruktúrája szerinti megfelelő és kiszámítható személyi és utánpótlási tervezést vette figyelembe. Figyelembe vették a nemzeti jogalkotónak az SGB VI 41. §-ában is kifejezésre jutó foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci politikai célkitűzéseit is. A kollektív szerződésben részes felek ezenkívül a kollektív keretmegállapodás minden újratárgyalása során, így 2004-ben is megvizsgálták azt, hogy a gazdasági, szociális és demográfiai helyzet alapján szükséges-e az egyes rendelkezések módosítása, és ha igen, mennyiben. Ezen értékelés eredményeképpen tartották fenn továbbra is az RTV 19. §-ának 8. pontja szerinti rendes nyugdíjkorhatárt[60].

59 – A 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 46. pontja.

60 – Lásd az alperes iratához csatolt 5. melléklet szerinti kollektív szerződéses felvilágosítást.

b) A mérlegelés vizsgálatáról

121. A kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia azt, hogy ez az értékelés megfelel-e az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti feltételeknek. Ennek során azt kell figyelembe vennie, hogy a közösségi jog jelen állása szerint a szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek[61]. Álláspontom szerint figyelembe kell venni továbbá azt, hogy kollektív szerződések esetében alapvetően abból kell kiindulni, hogy a munkaadói oldal figyelembe veszi a munkavállalók, ezen belül az idősebb munkavállalók jogait is.

122. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában számos jogi és ténybeli természetű különös körülményre utalt, amely kétségbe vonja az RTV 19. §-a 8. pontjának objektív igazolhatóságát. A következőkben ezért azt vizsgálom, hogy úgy kell-e értelmezni az irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, hogy e különös körülmények fennállása esetén nem tekinthető objektíven igazolhatónak az RTV 19. §-ának 8. pontjában szereplőhöz hasonló rendes nyugdíjkorhatár.

61 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontja.

i) A rendes nyugdíjkorhatár változatlan alkalmazásáról

123. A kérdést előterjesztő bíróság a továbbiakban arra hívja fel a figyelmet, hogy a 65. éves rendes nyugdíjkorhatár sok éve változatlan az épülettakarításban. Nem ismerhető fel a munkaerő-piaci helyzet, a fellendülés és a demográfiai fejlődés hatása. A rendes nyugdíjkorhatárt nem meghatározott különös helyzetek megoldására vagy tompítására alkalmazzák.

– A felek érvei

124. A felperes és a Bizottság álláspontja szerint mindezek következtében az RTV 19. §-ának 8. pontja nem egyeztethető össze az irányelv 6. cikkével. A Bizottság kételkedik a munkáltatói oldal azon állításában, miszerint a kollektív szerződésben részes felek a szociálpolitikai, gazdasági, szociális, demográfiai és munkaerő-piaci politikai helyzet alapján az RTV minden újratárgyalása során lényegében felülvizsgálták az egyes kikötéseket. Az általános megállapítások nem elegendőek ahhoz,

hogy úgy tűnjön, ezen intézkedés célja olyan, amely indokolhatja a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve alóli kivételt.

A jogalkotó azonban tudatosan megváltoztatta ezt a helyzetet arra hivatkozva, hogy az a munkanélküliség figyelembevételével már nem tartható fenn a fiatalabb munkavállalókkal szemben. A jogalkotó az elmúlt 15 évben fenntartotta e döntését, mivel ezekben az években tömeges volt a munkanélküliség, és szilárd politikai és gazdasági egyetértés alakult ki a tekintetben, hogy a munkanélküliség szintje túl magas.

125. Az alperes, a német kormány és az Egyesült Királyság kormányának álláspontja értelmében az irányelv 6. cikkével összeegyeztethető az RTV 19. §-ának 8. pontja. Az alperes arra hivatkozik, hogy a kollektív szerződésben részes felek szerint ez a rendelkezés a munkavállalói és munkáltatói érdekek mérlegeléséből jött létre. Az adott területre vonatkozó szükséges információ a szociális partnerek rendelkezésére állt. Így megfelelően figyelembe tudták venni a mindenkori foglalkoztatási viszonyok különleges jellemzőit. Az alperes továbbá arra hivatkozik, hogy az alacsony szakképzettségűeket foglalkoztató területeken nagyon magas volt a munkanélküliség. Ezért a kollektív szerződésben részes felek szempontjából nem látszott szükségesnek az RTV 19. §-a 8. pontjának módosítása. A német kormány kételkedik a kérdést előterjesztő bíróság azon ténymegállapításában, miszerint Németországban a rendes nyugdíjkorhatárt a munkaerő-piaci, a konjunkturális és a demográfiai helyzettől függetlenül alkalmazzák. 1992. január 1. és 1994. július 31. között nem volt hatályban kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatár.

126. Az Egyesült Királyság kormánya úgy véli, hogy a nyugdíjkorhatárt érintő intézkedések lehetnek hosszú távúak vagy általános érvényűek is, hiszen részét képezik a munkaerőpiac hosszú távú működése keretszabályozásának. Ezért az ilyen szabályozások nem korlátozódnak különös helyzetek megoldására. A gyakori módosítások ráadásul elbizonytalanítják a munkavállalókat és a munkáltatókat. Az Egyesült Királyság kormányának álláspontja szerint ez attól függ, hogy megfelelően igazolták-e az intézkedéseket a meghozataluk időpontjában. Hozzáteszi, hogy az intézkedések ráadásul kollektív tárgyalások eredményeképpen születtek. A munkavállalói oldal képviselői szerint ez a szabályozás a munkaerőpiac szabályozásának megfelelő eleme.

– Értékelés

Időbeli szempontok

127. Az RTV 19. §-ának 8. pontja esetében először is időbeli szempontból arra kell felhívni a figyelmet, hogy annak 2004-es megállapítása idején még sem az AGG nem lépett hatályba, sem az irányelv átültetésére előírt határidő (2006. december 2.) nem telt le. A jelen ügyben azonban az RTV 19. §-ának 8. pontját olyan esetre kell alkalmazni, amely a 2000/78 irányelv átültetési határidejét követően keletkezett.

128. Mivel a tagállamokat az irányelv átültetésének kötelezettsége alól nem menti fel az, ha hatásköröket ruháznak át a szociális partnerekre, ezért a jelen ügy attól függ, hogy a kollektív szerződésben részes felek az átültetési határidő lejártát megelőzően végrehajtottak-e olyan értékelést, amely megfelel az irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti feltételeknek. Mindazonáltal nem kötelező en szükséges az, hogy a kollektív szerződést kötő felek tudatosan az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel hajtsák végre ezt az értékelést. Elegendő, ha ez az értékelés tartalmilag megfelel az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti feltételeknek.

129. Így a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a kollektív szerződésben részes felek az RTV 19. §-a 8. pontjának megállapítása során elvégezték-e a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának megfelelő értékelést.

130. Ettől el kell választani azt a kérdést, hogy az irányelv 6. cikkével összhangban álló rendes nyugdíjkorhatárt megállapító kollektív szerződésben részes feleknek mikor kell reagálniuk az érintett gazdasági terület változásaira. Ezzel összefüggésben jogbiztonsági szempontokat is figyelembe kel venni. A vonatkozó kollektív szerződések túl gyakori módosítása megrendítheti a munkáltatóknak és munkavállalóknak a jogbiztonság fennállásába vetett hitét. Ezért számomra úgy tűnik, hogy abban az esetben, ha kollektív szerződéssel állapítják meg a rendes nyugdíjkorhatárt, a jogbiztonság fennállásába és a kollektívszerződéskötési-szabadságba vetett hitre tekintettel alapvetően elég a változásokat csupán a következő tárgyalások során figyelembe venni. Ennek mindazonáltal az a feltétele, hogy legalább középtávon legyen lehetőség a kollektív szerződések kiigazítására.

Az egyes gazdasági területek különös vizsgálata

131. Igaz, hogy a szociális partnerek széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az

irányelv 6. cikkének (1) bekezdése keretében. A széles mérlegelési mozgástér és a szociális partnerek kollektívszerződéskötési-szabadsága sem járhat azonban azzal a hatással, hogy megfossza lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének átültetését. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének ugyanis az a célja, hogy objektív igazolási ellenőrzés alá vonja az életkoron és ezzel a rendes nyugdíjkorhatáron is alapuló létező, vagy újonnan bevezetett eltérő bánásmódokat.

132. A rendes nyugdíjkorhatárnak a foglalkoztatáspolitika céljaira és a munkanélküliség felszámolására való alkalmasságára vonatkozó pusztán általános megállapítások nem elegendőek ahhoz, hogy az objektíve igazolhatónak tűnjön a kollektív szerződésben részes felek hatáskörébe tartozó gazdasági terület vonatkozásában[62]. Alapvetően nem elegendő ezért az, ha a kollektív szerződésben részes felek az általános munkaerő-piaci helyzetre vagy a nemzeti jogalkotó által e helyzetre vonatkozóan tett értékelésére hivatkoznak. Más a helyzet akkor, ha ezeket az értékeléseket alkalmazni lehet a kollektív szerződésben részes felek hatáskörébe tartozó gazdasági területre.

133. Továbbá önmagában abból, hogy a gazdaság más területein alkalmaznak-e rendes nyugdíjkorhatárt, vagy sem, nem vonható le minden további nélkül következtetés arra nézve, hogy a rendes nyugdíjkorhatár kikötésének alkalmazása objektíven igazolható a kollektív szerződésben részes felek hatáskörébe tartozó gazdasági területen. A kollektív szerződésben részes érintett feleknek sokkal inkább azt kell vizsgálniuk, hogy a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása objektíven igazolt-e kifejezetten a mindenkor érintett gazdasági területen.

134. A kérdést előterjesztő bíróságnak így azt kell vizsgálnia, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár az épülettakarítás területén igazolt-e foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokkal[63].

A különleges intézkedésekre korlátozhatóság hiánya

135. Ezzel ellentétben számomra nincs jelentősége annak, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár esetében nem időben korlátozott rendkívüli intézkedésről van szó. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatából nem következik az, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmódnak időben korlátozottnak kell

62 – A 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontja, további hivatkozással a C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 75. és 76. pontjára.

63 – Ebben az értelemben továbbá a 28. lábjegyzetben hivatkozott Bayreuther, F., 2425. o.

lennie, és csupán különleges helyzetek megoldására alkalmazható. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondata értelmében az a döntő, hogy a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazását törvényes cél objektíven igazolja.

136. Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság a BAG-hoz hasonlóan arra a következtetésre jut, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja azon az elképzelésen alapul, hogy a teljes foglalkoztatást meg nem valósító időszakokban szükség van a korlátozottan rendelkezésre álló munkahelyek jogszerű elosztására, és amennyiben a hivatkozott okokból nem tűnik ésszerűtlennek a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása, tekintettel a tagállamok széles mérlegelési mozgásterére[64], akkor a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása mindaddig igazoltnak tekinthető, amíg az érintett gazdasági területet magas munkanélküliség jellemzi.

ii) A fiatal munkavállalók alkalmazása kötelezettségének hiányáról

137. A kérdést előterjesztő bíróság a továbbiakban arra hivatkozik, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjában foglalt szabályozás nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy egy olyan munkavállaló helyett, akit a rendes nyugdíjkorhatár elérése miatt bocsátott el, egy másik munkavállalót vegyen fel. Tapasztalatok alapján nem megállapítható, illetve nem ismert az, hogy a munkáltatók ilyen kötelezettség hiányában is tervezik új munkavállalók felvételét akkor, ha valamely munkavállaló munkaviszonya a rendes nyugdíjkorhatár elérése miatt szűnik meg.

– A felek érvei

138. A felperes állítása szerint mindez az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár nem megfelelő jellegéhez vezet.

139. A német kormány ellenben azzal érvel, hogy a német jogalkotó és a kormány maga is abból indult ki, hogy a munkáltató a rendes nyugdíjkorhatár elérése miatt elbocsátott munkavállaló helyére rendszeresen másik, fiatalabb munkavállalót vesz fel.

64 – Lásd a jelen indítvány 87–96. pontját.

– Értékelés

140. Az a körülmény, hogy a rendes nyugdíjkorhatár nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy egy olyan munkavállaló helyett, akit a rendes nyugdíjkorhatár elérése miatt bocsátott el, egy másik munkavállalót vegyen fel, nem szól szükségszerűen az ellen, hogy ez a rendes nyugdíjkorhatár ne lenne összeegyeztethető az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével.

141. Ahogyan a fentiekben már említettem[65], a tagállamok és ezzel itt a kollektív szerződésben részes felek széles mérlegelési mozgástere ténylegesen magában foglal egy előrejelzési mozgásteret is. Ez az előrejelzési mozgástér magában foglalja az események tipikus alakulásának feltételezésére való hivatkozás lehetőségét is. Amennyiben ezek a feltételezések nem nyilvánvalóan ésszerűtlenek, a Bíróságnak el kell fogadnia azokat, mert ellenkező esetben átvenné a szociális partnerek szerepét.

142. Nem tekinthető nyilvánvalóan ésszerűtlennek az a feltételezés, miszerint valamely idősebb munkavállaló munkaviszonyának a rendes nyugdíjkorhatár elérése miatti megszűnése alkalmas a fiatalabb munkavállalók munkába állási lehetőségeinek növelésére. Álláspontom szerint nem az a lényeg, hogy minden esetben bekövetkezik-e ez az új alkalmazás. Sokkal inkább elvont, azaz a konkrét esettől elszakadó szemlélet lényeges[66].

iii) A rendes nyugdíjkorhatárt betöltött munkavállalók ismételt foglalkoztatásának lehetőségéről

143. A kérdést előterjesztő bíróság a továbbiakban arra hívja fel a figyelmet, hogy amennyiben az a személy, akinek a rendes nyugdíjkorhatár elérése miatt megszűnt a munkaviszonya, újra jelentkezne egy másik munkáltatónál vagy a korábbi munkáltatójánál, úgy őt nem lenne szabad az életkora alapján elutasítani. A felperes ezt a körülményt alkalmasnak tartja arra, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatárról szóló kikötés emiatt összeegyeztethetetlen legyen az irányelv 6. cikkével.

144. Álláspontom szerint ez a körülmény sem vezet szükségszerűen ahhoz, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló, rendes nyugdíjkorhatárról szóló kikötés emiatt összeegyeztethetetlen legyen az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével. Utalni kell először is arra, hogy a Bíróság a Palacios de la Villa ügyben hozott ítéletében a kollektív szerződéseknek a 65. évhez kötött nyugdíjkorhatárt megállapító, kényszernyugdíjazáshoz vezető

65 – Lásd jelen indítvány 89. pontját.

66 – Ebben az értelemben továbbá Bauer, J.-H., Krieger, S., „Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?”, in *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007., 3672. és 3674. o.

rendelkezéseit nem tekintette szükségszerűen igazolhatatlannak a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések szempontjából[67].

145. Amennyiben a német munkajog értelmében lehetséges az újbóli vagy ismételt foglalkoztatás, akkor ennek fényében az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár viszonylag enyhébb intézkedésnek tekinthető. E körülmények alapján nem világos számomra az, hogy miért zárja ki a rendes nyugdíjkorhatár igazolását az a német jogban érvényes szabály, amely az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a kényszernyugdíjazáshoz képest enyhébb módon érinti. Igaz, hogy ezáltal korlátozódik a foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célok megvalósítása; azonban egyben enyhül az életkoron alapuló egyenlő bánásmód elvébe való beavatkozás.

146. Amennyiben azt kifogásolják, hogy ez inkoherens, akkor arra kell felhívni a figyelmet, hogy a Bíróság azon a területen, ahol a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, csupán erősen korlátozott koherenciavizsgálatot végezhet.[68]. Nyilvánvaló inkoherencia mindazonáltal nem feltételezhető csupán a kérdést előterjesztő bíróság által megadott adatok alapján. A német rendszert ugyanis úgy is lehet értelmezni hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatár célja a fiatalabb munkavállalók foglalkoztatási lehetőséghez juttatása. A munkáltató és a rendes nyugdíjkorhatárt elért munkavállaló érdekében azonban már nem ez a cél akkor, amikor ez a munkavállaló bizonyul (adott esetben ismételten) a legjobb jelentkezőnek valamely állás betöltésére. Ez számomra nem tűnik nyilvánvalóan inkoherensnek. A kérdést előterjesztő bíróság nem is utalt esetleges visszaélésre.

iv) A munkajogviszony konszenzusos meghosszabbításának lehetőségéről

147. A kérdést előterjesztő bíróság azért is kételkedik az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatárnak az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségében, mert ez a rendes nyugdíjkorhatár elérését követően előírja a munkajogviszony konszenzusos meghosszabbításának lehetőségét. A munkaerőpiac jelenlegi helyzetében ezzel gyakorlatilag azt a lehetőséget kínálják fel a munkáltatónak, hogy saját mérlegelése alapján váljon meg az idősebb munkavállalóktól. Az alperesnél több

67 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 2., 11., 13., 15., 21. és 75. pontja.

68 – A 7. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítéletének 75–77. pontjában a Bíróság koherenciavizsgálatot végzett.

olyan foglalkoztatott is dolgozik, aki 70 évnél idősebb.

– A felek érvei

149. A német kormány különösen arra hivatkozik, hogy a német munkajog értelmében érvényesül a kedvezőbb szabály elve. Az egyedi munkaszerződésben a munkavállaló javára mindig el lehet térni a kollektív szerződés rendelkezéseitől. Az RTV 19. §-ának 8. pontja már csak ezért sem tartalmaz a munkáltató javára egyoldalú mozgásteret biztosító szabályt. A Bizottság álláspontja oda vezet, hogy jelentősen korlátozódik a kollektívszerződéskötési-szabadság.

– Értékelés

148. A felperes, az olasz kormány és a Bizottság álláspontja szerint ez az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetetlenséghez vezet. A rendes nyugdíjkorhatárról rendelkező kikötésnek csupán az irányelv 6. cikke szerinti törvényes célokat szabad figyelembe vennie. Amennyiben azonban a munkáltató gyakorlatilag saját mérlegelése alapján dönthet arról, hogy foglalkoztatja-e a rendes nyugdíjkorhatárt betöltött munkavállalót, akkor a munkavállaló helyzetében rejlő egyéni indokokat is figyelembe vesz. Ez nem az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti objektív eltérő bánásmód. Ráadásul nem ismert olyan eljárás, mint az Age Concern England ügy[69] esetében. Az olasz kormány ténylegesen abban kételkedik, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár kikötése biztosít-e a munkáltatónak ilyen mérlegelést.

150. Számomra nem tűnik az RTV 19. §-a 8. pontja objektív igazolásának szükségszerű kizárásához vezető körülménynek az, hogy a munkaviszonyt konszenzussal meg lehet hosszabbítani a rendes nyugdíjkorhatár elérését követően is. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése csupán azt írja elő, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmódnak törvényes céllal objektíven igazoltnak kell lennie. Ezért nem káros az, ha az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló szabályozás további, nem törvényes célkitűzéseket is tartalmaz, és valamely hasonló keretében rendes nyugdíjkorhatárt vesznek figyelembe. Csak arról kell meggyőződni, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmódot teljes mértékben igazolja a megvalósítani kívánt törvényes cél.

69 – Hivatkozás a 6. lábjegyzetben, 14. pont.

151. Nem az életkoron alapuló eltérő bánásmódot alapozza meg, hanem azt enyhíti az a lehetőség, hogy a rendes nyugdíjkorhatár elérését követően konszenzussal meghosszabbítható a munkaviszony. Amennyiben tehát az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetőséget kifogásolják, akkor ezzel végeredményben azt kifogásolják, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár az életkoron alapuló eltérő bánásmódra *hivatkozva más okból* ad lehetőséget az eltérő bánásmódra.

152. Amennyiben a Bizottság az érvelését az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának szövegére alapozza, amelynek értelmében az eltérő bánásmódnak objektívnek kell lennie, ez nem meggyőző. Igaz, hogy ezt az álláspontot támasztja alá az irányelv 6. cikke (1) bekezdése első mondatának német nyelvi változata, amelynek értelmében az *eltérő bánásmódnak* kell *objektívnek* és megfelelőnek lennie. E rendelkezés más nyelvi változatait azonban nem lehet úgy értelmezni, hogy azok szerint az eltérő bánásmód objektivitása önálló tényállási jellemzőt alkot. Így a francia, angol, holland, spanyol, olasz és szlovén nyelvi változatai csupán azt követelik meg, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód *objektíven igazolt* legyen[70]. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatából így nem vezethető le, hogy magának az eltérő bánásmódnak is objektívnek kell lennie.

153. Számomra ráadásul nehezen tűnik összeegyeztethetőnek a tagállamok számára a foglalkoztatás- és szociálpolitika területén biztosított széles mérlegelési mozgástérrel az az értelmezés, amely szerint az eltérő bánásmódnak is objektívnek kell lennie. Nem tűnik számomra összeegyeztethetőnek a Bíróság azon megállapításával sem, miszerint az irányelv 6. cikke nem zárja ki, hogy az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti törvényes célok elérése érdekében bizonyos fokú rugalmasságot ismerjenek el a munkáltatók számára[71].

154. A munkáltató mérlegelése a munkaviszony rendes nyugdíjkorhatár betöltését követő konszenzusos meghosszabbításáról való döntés során így nem ellentétes az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének a kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatár összeegyeztethetőségével.

70 – Lásd a francia nyelvi változatban „*objectivement et raisonnablement justifiées*”, az angol nyelvi változatban „*objectively and reasonably justified*”, a holland nyelvi változatban „*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*”, a spanyol nyelvi változatban „*justificadas objetiva y razonablemente*”, az olasz nyelvi változatban „*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*”, a szlovén nyelvi változatban „*objektivno in razumno utemeljujejo*”.

71 – A 6. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 46. pontja.

v) A megélhetéshez nem elegendő törvényes öregségi nyugdíjellátásra való jogosultságról

155. A kérdést előterjesztő bíróság végül arra hívja fel a figyelmet, hogy a felperes, valamint általánosságban véve az épülettakarítás területén részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók nem szereznek a megélhetéshez elegendő jogosultságot a törvényes öregségi nyugdíjellátás címén. A javadalmazásuk rendszerint nem biztosít teret tartalékképzéshez vagy kiegészítő biztosítási szerződések kötéséhez sem. Az a megfontolás, hogy a rendes nyugdíjkorhatár elérésével az elbocsátott munkavállalók az öregségi nyugdíj formájában történő szociális biztosításuk miatt nem keresnek következő foglalkoztatást a munkaerőpiacon, aligha alkalmazható az alacsony bérekkel jellemezhető ágazatokra.

– A felek érvei

156. A felperes saját egyéni helyzetére hivatkozik. Az öregségi nyugdíja nem elegendő a megélhetéséhez, mivel a fogyatékos fiát ápolja. Az RTV 19. §-ának 8. pontja nem felel meg a Bíróság Palacios de la Villa ügyben hozott ítélete[72] szerinti feltételeknek, miszerint a nyugdíjkorhatárnak az irányelv 6. cikkével való összeegyeztethetősége feltételezi az ésszerűnek tekinthető mértékű öregségi nyugdíjat.

157. Az alperes arra hivatkozik, hogy Németországban a munkavállalók a rendes nyugdíjkorhatár elérésekor törvényes nyugdíjra válnak jogosulttá. Azok a személyek, akiknek a rendes nyugdíjkorhatár elérésekor nem elegendő a törvényes öregségi nyugdíjellátásra való jogosultságuk, az alapvető megélhetési szükségleteknek megfelelő alapellátásban részesülnek.

158. A német kormány és az Egyesült Királyság kormányának álláspontja szerint egyedül az irányadó, hogy a korhatárral érintett munkavállaló a munkaviszonyból való kilépésekor jogosult-e járulékbefizetésen alapuló öregségi nyugdíjra. Általánosított vizsgálatot kell végezni; nem vizsgálható a munkavállaló egyéni helyzete. Máskülönben hátrányos helyzetbe kerülnek a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.

72 – Az 5. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 73. pontja.

– Értékelés

159. Álláspontom szerint nem szól szükségszerűen az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatárnak az irányelv 6. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetősége ellen az a körülmény, miszerint a felperes a rendes nyugdíjkorhatár elérésekor nem szerzett jogosultságot a megélhetéséhez elegendő törvényes öregségi nyugdíjellátásra.

160. A Palacios de la Villa ügyben hozott ítélete[73] 73. pontjában a Bíróság akként foglalt állást, hogy a kényszernyugdíjazás eszközét nem lehet úgy tekinteni, hogy túlzott mértékben sértené az érintett munkavállalók jogos elvárásait. Ezzel összefüggésben kiemelte, hogy a vonatkozó korhatár 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.

161. Ezzel azonban álláspontom szerint a Bíróság nem azt akarta mondani, hogy csak akkor egyeztethető össze az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével a rendes nyugdíjkorhatár, ha az egyedi esetben érintett munkavállaló a megélhetéséhez elegendő öregségi nyugdíjellátásban részesül. A Bíróság elsősorban ugyanis nem az egyedi esetben konkrétan hivatkozott öregségi nyugdíj nagyságát vette alapul, hanem az érintett munkavállaló jogos elvárásainak védelmét is. A jelen ügyben azonban nem a jogos elvárások védelméről van szó, mivel a felperes munkaviszonya az általa elvártaknak megfelelően a rendes nyugdíjkorhatár elérésekor szűnt meg.

162. A kérdést előterjesztő bíróság kétsége sokkal inkább abból fakad, hogy a felperes az összeg alapján nem részesül a megélhetéséhez elegendő öregségi nyugdíjellátásban. Ennek okaként arra hivatkozik, hogy éveken keresztül részmunkaidőben kellett dolgoznia, mivel a súlyosan fogyatékos fiának ápolása sok időt vett igénybe.

163. A felperes különleges helyzetének teljes megértése mellett sem tűnik számomra ez olyan körülménynek, amelyet figyelembe kell venni a rendes nyugdíjkorhatárnak az irányelv 6. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetősége vizsgálata során. Az a tény, hogy a felperes öregségi nyugdíjellátása nem elegendő a megélhetéshez, ugyanis a jelen ügyben arra vezethető vissza, hogy a felperes különleges életkörülmények miatt csak részmunkaidőben tudott dolgozni. Ez csupán csekély mértékben kapcsolódik az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmához. Elsősorban szociális jogi kérdésről van

73 – Hivatkozás az 5. lábjegyzetben.

szó akkor, amikor felmerül a kérdés, hogy a társadalom részéről támogatható-e a fogyatékos hozzátartozóját ápoló munkavállaló, és ha igen, milyen mértékben, ennek megválaszolása pedig a tagállamok feladata.

164. A jelen ügyben nem kell megválaszolni azt a kérdést, hogy akkor is objektíven igazoltnak tekinthető-e a rendes nyugdíjkorhatár alkalmazása, ha a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy fedezze az alapvető megélhetési szükségleteinek költségeit, mivel senki nem vitatja azt, hogy a jelen ügyben a felperes alapvető megélhetési szükségleteit fedezi az állami alapellátás.

165. A kérdést előterjesztő bíróság utalt továbbá arra, hogy az épülettakarítás területén részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló jellemző módon nem szerezhet a megélhetéshez elegendő jogosultságot a törvényes öregségi nyugdíjellátásban. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból azonban nem derül ki egyértelműen, hogy miért csak részmunkaidőben dolgoznak a munkavállalók a gazdaság e területén. Nem látom szükségét annak, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésen túllépve oldjuk meg azt a tulajdonképpeni problémát, hogy valamely részmunkaidőben végzett munka adott esetben nem teszi lehetővé a megélhetéshez elegendő öregségi nyugdíjjogosultság felépítését.

5. Következtetések

166. Így a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a fenti utalások figyelembevételével az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatával összeegyeztethető-e az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló rendes nyugdíjkorhatár. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban felsorolt különös jogi és ténybeli körülmények mindazonáltal nem vezetnek szükségszerűen az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetetlenséghez.

IX – Összefoglaló következtetések

167. Végkövetkeztetésként először is azt kell megállapítani, hogy a kollektív szerződéssel megállapított rendes nyugdíjkorhatár akkor egyeztethető össze a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével, ha a szociális partnereket erre olyan különös nemzeti rendelkezés hatalmazza fel, amely megfelel az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti feltételeknek. Az ilyen nemzeti felhatalmazás akkor is megfelel az irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti feltételeknek, ha az érintett

rendelkezésből nem kifejezetten derül ki annak igazolása, hogy a rendes nyugdíjkorhatár nem valósít meg életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. Ezen igazolás pontos meghatározottságának hiányában az a lényeg, hogy egyéb, az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását, valamint ezek a körülmények legyenek megfelelően konkrétak ahhoz, hogy megtörténhessen az igazolás objektív vizsgálata.

168. A kollektív szerződésben meghatározott rendes nyugdíjkorhatár akkor is összeegyeztethető az irányelvvel, ha fennállnak az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése értelmében vett feltételek az irányelv szociális partnerek általi végrehajtásához, amely feltételekhez hozzátartozik különösen a szociális partnerek közös kérelme.

169. Másodszor azt kell megállapítani, hogy a közösségi jog jelen ügyre alkalmazandó állása szerint az AGG 10. §-a első és második mondatában, valamint harmadik mondatának 5. pontjában előírtakhoz hasonló, a rendes nyugdíjkorhatár szociális partnerek általi kollektív szerződéses megállapítására irányuló jogszabályi felhatalmazás csak akkor tekinthető összeegyeztethetőnek a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével, ha a nemzeti jogalkotó ezekkel a rendelkezésekkel foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokat követ, továbbá e rendelkezésekből az következik, hogy a szociális partnereknek az ilyen rendes nyugdíjkorhatárról való megállapodás előtt rendszeresen ellenőrizniük kell azt, hogy az életkoron alapuló ilyen eltérő bánásmód e célok megvalósítása szempontjából objektíven igazolható-e a hatáskörükbe tartozó gazdasági területen, valamint ha ez a vizsgálat bírósági úton ellenőrizhető.

170. Harmadszor azt kell megállapítani, hogy a 2000/78 irányelv átültetésére előírt határidő letelte előtt megkötött RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló, általános hatályúnak minősített, és tartalmában azóta is változatlan rendes nyugdíjkorhatár, amelyet a 2000/78 irányelv átültetési határidejét követően felmerült ügyekre is alkalmazni kell, akkor egyeztethető össze az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével, ha a kollektív szerződésben részes felek e rendes nyugdíjkorhatár megállapítása során, illetve annak a 2000/78 irányelv átültetésére előírt határidő leteltét megelőző utólagos vizsgálata során mérlegelték azt, hogy az ilyen életkoron alapuló eltérő bánásmód alkalmazása objektíven igazolt-e a jogalkotó által meghatározott, a gazdaság érintett területén megvalósítani kívánt törvényes célok szempontjából. Önmagukban nem vezetnek szükségszerűen a hasonló rendes nyugdíjkorhatárnak a 2000/78 irányelv

6. cikke (1) bekezdésével való összeegyeztethetetlenségéhez azok a körülmények, amelyek értelmében az RTV 19. §-ának 8. pontjához hasonló szabályozás először is nem alkalmazható időben korlátozott különös intézkedésként, másodszor nem ír elő kötelező újrafoglalkoztatást, harmadszor lehetővé teszi a rendes nyugdíjkorhatár betöltését követően a munkaviszony konszenzusos meghosszabbítását, valamint negyedszer nem veszi figyelembe a nyugdíjbiztosításból fakadó jogosultságok konkrét mértékét.

171. Abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre jutna, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja nem egyeztethető össze az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első mondatával, akkor azt kell vizsgálnia, hogy figyelembe veheti-e ezt az AGG 10. §-ának az irányelv rendelkezései tekintetében megfelelő értelmezése keretében. Amennyiben ez lehetséges, akkor nem kell visszanyúlni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a „2000/78 irányelv által konkretizált" általános elvéhez.

X – Végkövetkeztetések

172. A fenti megfontolások alapján javaslom, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseire a következőképpen válaszoljon:

„1. A kollektív szerződéssel meghatározott rendes nyugdíjkorhatár akkor egyeztethető össze a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével, ha a szociális partnereket erre olyan különös nemzeti rendelkezés hatalmazza fel, amely megfelel az irányelv 6. cikke (1) bekezdése szerinti feltételeknek, vagy akkor, ha fennállnak az irányelv 18. cikkének (1) bekezdése értelmében vett feltételek az irányelv szociális partnerek általi végrehajtásához.

2. Az esélyegyenlőségről szóló német általános törvény 10. §-ának első és második mondatához, valamint harmadik mondatának 5. pontjához hasonló olyan nemzeti rendelkezés, amellyel a szociális partnereket törvényben hatalmazzák fel a rendes nyugdíjkorhatár kollektív szerződéses megállapításáraAz irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével akkor egyeztethető össze, ha a nemzeti jogalkotó ezekkel a rendelkezésekkel foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség felszámolására irányuló célokat követ, továbbá ha e rendelkezésekből az következik, hogy a szociális partnereknek az ilyen rendes nyugdíjkorhatár megállapítása előtt rendszeresen ellenőrizniük kell azt, hogy az objektíven igazolható-e ezen célok megvalósítása szempontjából, valamint ha ez a vizsgálat bírósági úton ellenőrizhető.

3. Az épülettakarításban foglalkoztatott személyek részére szóló kollektív keretmegállapodás 19. §-ának 8. pontjához hasonló, általános hatályúnak minősített rendes nyugdíjkorhatár akkor egyeztethető össze a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével, ha a kollektív szerződésben részes felek az irányelv átültetésére előírt határidő leteltét megelőzően mérlegelték azt, hogy az ilyen életkoron alapuló eltérő bánásmód alkalmazása objektíven igazolt-e a jogalkotó által meghatározott, a gazdaság érintett területén megvalósítani kívánt törvényes célok szempontjából. Önmagukban nem vezetnek szükségszerűen a hasonló rendes nyugdíjkorhatárnak a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetetlenséghez azok a körülmények, amelyek értelmében a kollektív keretmegállapodás 19. §-ának 8. pontjához hasonló szabályozás először is nem alkalmazható időben korlátozott különös intézkedésként, másodszor nem ír elő kötelező újrafoglalkoztatást, harmadszor lehetővé teszi a rendes nyugdíjkorhatár betöltését követően a munkaviszony konszenzusos meghosszabbítását, valamint negyedszer nem veszi figyelembe a nyugdíjbiztosításból fakadó jogosultságok konkrét mértékét."