JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2010. május 6.[1]

I – Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatali eljárás lehetőséget biztosít a Bíróságnak arra, hogy pontosítsa az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatát az idősebb munkavállalók elbocsátására vonatkozó feltételekkel összefüggésben.[2] A Bíróságot ezúttal első ízben kérik arra is, hogy állást foglaljon az életkoron alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés elhatárolása kérdésében.

2. A vizsgált rendelkezések a dán munkajog szabályai, amelyek értelmében azon munkavállalók, akik egy munkáltatónál hosszabb ideig megszakítás nélkül dolgoztak, elbocsátásuk esetén végkielégítésre jogosultak. Ugyanakkor nem jogosultak ilyen végkielégítésre azok, akik öregségi nyugdíjra szereztek jogosultságot. Ez akkor is irányadó, ha az érintett munkavállaló új állást kíván keresni, és azonnali nyugdíjba vonulása esetén pénzügyi hátránnyal kell számolnia, például csökkentett összegű előrehozott nyugdíj formájában.

3. A jelen ügyben nem releváns az a vitatott kérdés, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés uniós jogi tilalma a magánszemélyek közötti viszonyokban is érvényesül-e[3] („horizontális közvetlen hatály”). Az alapjogvita egy „vertikális” jogviszonnyal kapcsolatos, amelyben egy munkavállaló és közjogi munkáltatója áll szemben.[4]

1 – Eredeti nyelv: német.

2 – Lásd e tekintetben alapvetően a C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-8531. o.) 50. pontját.

3 – A C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.), különösen annak 77. pontja, a C-555/07. , Kücükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-365. o.) 51. pontja; ezen ítélkezési gyakorlat kritikájaként lásd többek között a Mazák főtanácsnok által a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de Villa ügyben 2007. február 15-én ismertetett indítványt, különösen annak 79–97. és 105-139. pontját, és a Sharpston főtanácsnok által a C-427/06. sz. Bartsch-ügyben 2008. május 22-én ismertetett indítványt (EBHT 2008., I-7245. o.), különösen annak 31–65. pontját és 79–93. pontját.

4 – Más a helyzet a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben, amelyben a Bíróság ugyanazon a napon tartott tárgyalást, mint a jelen ügyben, és amelyben Trstenjak főtanácsnok 2010. április 28-án ismertette indítványát.

II – Jogi háttér

A – *Az uniós jog*

4. Az ügy uniós jogi hátterét a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78 tanácsi irányelv[5] képezi. 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."

5. A „hátrányos megkülönböztetés fogalma" cím alatt a 2000/78 irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

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

i) az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; […]

[…]"

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

6. A 2000/78 irányelv hatályát a 3. cikk határozza meg:

„(1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is, a következőkre tekintettel:

[…]

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

[…]"

7. A 2000/78 irányelv 6. cikke, amely az „életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásáról" szól, a következő rendelkezéseket tartalmazza:

„(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

[...]"

8. A 2000/78 irányelv átültetési határidejeként 18. cikkének (1) bekezdése 2003. december 2-át jelöli meg.

B – *A nemzeti jog*

9. Ami a dán jogot illeti, a jelen ügy jogi hátterét a Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærlov – FL)[6] jelenti.

6 – A munkavállalókról szóló, az 1971. május 19-i 224. sz. törvénnyel és az 1996. április 24-i 287. sz. törvénnyel módosított törvény (lásd e tekintetben a 2005. január 21-i 68. sz. LBK határozatot a törvény hatályos szövegének kihirdetéséről).

10. Az FL 2a. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Amennyiben az ugyanazon vállalkozás által 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, úgy a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köteles e munkavállaló részére egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget megfizetni.

2) Az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában öregségi nyugdíjra jogosult.

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

[...]

(5) Az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés indokolatlan elbocsátás esetén megfelelően alkalmazandó."

11. Az előterjesztő bíróság tájékoztatása értelmében a dán Højesteret[7] állandó ítélkezési gyakorlatában[8] úgy értelmezi az FL 2a. §-ának (3) bekezdését, hogy az öregségi nyugdíjra való jogosultság már önmagában kizárja a végkielégítést, függetlenül attól, hogy az elbocsátott munkavállaló ténylegesen igénybe kívánja-e venni a nyugdíjat vagy sem. Ez akkor is érvényes, ha az elbocsátás időpontjában a nyugdíj kifizetése az öregségi nyugdíj összegének csökkentésével jár ahhoz képest, amit egy későbbi időpontban történő nyugdíjba vonulás esetén kapna (csökkentett összegű előrehozott nyugdíj).

III – A tényállás és az alapeljárás

12. Az 1943. május 31-én született O. Andersen 1979. január 1-től 27 éven keresztül állt a Region Syddanmark[9] (korábban Sønderjyllands Amtsråd[10]) alkalmazásában mint ügyvivő tisztviselő. 2006. január 22-én kelt levelével a Region Syddanmark 2006. augusztus végi hatállyal felmondta a munkaviszonyát O. Andersen kielégítő és pártatlan munkavégzésével kapcsolatos bizalomvesztésére hivatkozva. Később azonban egy választottbírósági ítélet megállapította, hogy O. Andersen nem követte el a neki felrótt kötelezettségszegést, és ezért négyhavi munkabérnek megfelelő összegű kártérítést ítélt

7 – Dánia Legfelsőbb Bírósága.

8 – Lásd például a Højesteret 1988. december 7-i ítéletét, *Ugeskrift for Retsvæsen*, 1989., 123. o.

9 – Dél-Dánia Régió.

10 – Dél-Jütland Tartomány.

meg számára munkaviszonyának jogellenes megszüntetése miatt.[11]

13. Felmondását követően O. Andersen 2006. október 2-án e-mailben az FL 2a. §-ának (1) bekezdése alapján jelezte igényét háromhavi bérének megfelelő összegű végkielégítésre, és ezzel összefüggésben a Region Syddanmarknál töltött 18 évnél hosszabb munkaviszonyára hivatkozott. A Region Syddanmark 2006. október 14-i levelében az FL 2a. §-ának (3) bekezdésére hivatkozással megtagadta a végkielégítés fizetését. A levélben kifejtette, hogy O. Andersen nem jogosult erre a kifizetésre, mivel a munkaviszonyának megszűnésekor betöltötte a 63. életévét, ezért öregségi nyugdíjat igényelhet.

14. A Region Syddanmarkkal fennállott munkaviszonya során O. Andersen a kollektív szerződés szerinti kollektív nyugdíjrendszerbe tartozott. A havi nyugdíjjárulékok egyharmadát O. Andersen, kétharmadát pedig a Region Syddanmark fizette. A nyugdíjrendszerre vonatkozó szabályok értelmében O. Andersen hatvanéves korától volt jogosult arra, hogy nyugdíjba vonuljon, és nyugdíjat kapjon.

15. A kollektív nyugdíjrendszer szerinti nyugdíj összege többek között attól függ, hogy a nyugdíjra jogosult személy mikor dönt a nyugdíjba vonulás mellett. Amennyiben a nyugdíjba vonulás időpontját kitolja, magasabb havi összegben részesülhet. A jelen ügyben a tényállás – a Region Syddanmark által a Bíróság előtti eljárásban adott, mások által nem vitatott tájékoztatás szerint[12] – a következő volt: amennyiben a járulékfizetés 2006. augusztus 1-jén megszűnik, és O. Andersen azonnal nyugdíjba vonul, éves nyugdíja 125 374 DKK lett volna; amennyiben azonban a járulékfizetés azonos összeggel folytatódik 2008. június 1-jéig, és a nyugdíjba vonulás időpontja ezen időpontig kitolódik, úgy ez az összeg 152 611 DKK-ra emelkedett volna.[13]

16. O. Andersen elbocsátását követően nem kívánt nyugdíjba vonulni. Ehelyett állást keresett.

17. 2007. július 12-én az Ingeniørforeningen i Danmark[14], amely egy Dániában a mérnökök érdekképviseletét ellátó szakszervezet,

11 – Az alapeljárás feleinek egybehangzó állítása szerint e kártérítés az FL 2b. §-án alapul, és kombinálható a jelen ügyben vitatott, az FL 2a. §-a szerinti végkielégítéssel (lásd még e tekintetben az FL 2a. §-ának (5) bekezdését).

12 – A Region Syddanmark e tekintetben az O. Andersen jogi képviselője számára 2008. január 30-án megküldött tájékoztatásra hivatkozott, amelyet a Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse bocsátott ki.

13 – Emellett a biztosítottak számára nyitva állt az a lehetőség, hogy 2007. január 1-jén egy új nyugdíjrendszerbe lépjenek át, ami O. Andersen esetében 2008. június 1-jétől nyugdíjának növeléséhez vezetett volna, mégpedig évi 167 411 DKK összegre, amennyiben a járulékfizetés 2006. augusztus 1-ig tart, illetve évi 175 544 DKK összegre, amennyiben a járulékfizetés 2008. június 1-ig folytatódik.

14 – Dán Mérnökszövetség.

keresetet indított O. Andersen nevében a Region Syddanmark ellen, háromhavi bérnek megfelelő összegű végkielégítés megfizetését kérve. A jogvita a Vestre Landsret, az előterjesztő bíróság előtt folyik. A felperes lényegében azt állítja, hogy az FL 2a. §-ának (3) bekezdésben szereplő szabályozás, amely alapján megtagadták a végkielégítést O. Andersentől, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést eredményez. Az alperes ezt vitatja.

IV – Az előzetes döntéshozatali kérelem és a Bíróság előtti eljárás

18. 2008. november 14-i végzésével, amely 2008. november 19-én érkezett a Bíróság Hivatalához, a Vestre Landsret felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

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

19. A Bíróság előtti eljárásban az alapeljárás felei mellett a dán és a német kormány, valamint az Európai Bizottság tett írásbeli és szóbeli észrevételeket. Az írásbeli eljárásban emellett a holland és a magyar kormány is részt vett.

V – Értékelés

20. Az előterjesztő bíróság kérdésével lényegében arra keres választ, hogy ellentétes-e a 2000/78 irányelv 2. és 6. cikkével egy olyan nemzeti szabályozás, mely értelmében az elbocsátott munkavállalót nem illeti meg jogszabályban előírt végkielégítés, amennyiben munkaviszonyának megszűnésekor már nyugdíjra jogosult.

A – *A 2000/78 irányelv alkalmazására vonatkozó előzetes megjegyzések*

1. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés általános elvének lehatárolása

21. Amint a Bíróság már megállapította,[15] nem maga a 2000/78 irányelv állapítja meg a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, hanem – címe és 1. cikke értelmében – csupán „az említett területeken meghatározza a különböző okokon, köztük az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit". Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elvének minősül.

22. E megfontolások alapján a Bíróság eddig két ügyben támaszkodott az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvére előzetes döntéshozatali kérelmek megválaszolása érdekében[16], és megállapította, hogy a nemzeti bíróság kötelessége, hogy adott esetben a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek „alkalmazásától eltekintsen", amelyek e tilalommal ellentétesek[17]. Ugyanakkor úgy tűnik, hogy ezekben az ügyekben egy olyan megoldásról volt szó, mely magánszemélyek közötti jogviszonyokban volt hivatott megoldani a hátrányos megkülönböztetés problémáját, amely jogviszonyokban a 2000/78 irányelv maga nem alkalmazható közvetlenül, és így a nemzeti polgári jog vagy munkajog rendelkezéseit nem írhatja felül.[18]

23. Ugyan nagy a kísértés, hogy alaposan feltérképezzem és megvizsgáljam az általános jogelvek vagy alapjogok magánszemélyek között érvényesülő horizontális közvetlen hatályának vitatott kérdéskörét[19] ez a jelen esetben túl messzire vezetne. A jelen ügyben ugyanis a Bíróságnak egy vertikális jogviszonnyal kell foglalkoznia, amelynek keretében O. Andersen mint munkavállaló kétségkívül közvetlenül hivatkozhat a 2000/78 irányelvben szereplő egyenlő bánásmód elvére közjogi

15 – A 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 74. és 75. pontja és a Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 20. és 21. pontja.

16 – Ezen általános jogelv vitatott alapjai tekintetében lásd a 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben Tizzano főtanácsnok által 2005. június 30-án ismertetett indítvány 83. és 84. pontját, a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben Mazák főtanácsnok által ismertetett indítvány 79–97. pontját, a 3. lábjegyzetben hivatkozott Bartsch-ügyben Sharpston főtanácsnok által ismertetett indítvány 79–93. pontját és az általam a Bíróság előtt folyamatban lévő C-550/07. P. sz., Akzo és Akcros kontra Bizottság ügyben 2010. április 29-én ismertetett indítvány 96. pontját.

17 – A 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 77. pontja és a Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 51. pontja.

18 – A 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 46. pontja további hivatkozásokkal.

19 – Lásd e tekintetben például a 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben Tizzano főtanácsnok által ismertetett indítvány 83., 84. és 100. pontját, a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben Mazák főtanácsnok által ismertetett indítvány 133–138. pontját és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Bartsch-ügyben Sharpston főtanácsnok által ismertetett indítvány 79–93. pontját további hivatkozásokkal.

munkáltatójával szemben.[20] Éppen ezért a Vestre Landsret előzetes döntéshozatali kérelmének megválaszolásához tökéletesen elegendő kizárólag az irányelv vizsgálata, amely kibontja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános jogelvét.[21] A Bíróság hasonlóképpen járt el az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés kérdéskörével kapcsolatos azon nemrég elbírált ügyekben is, amelyekben ugyancsak vertikális jogviszonyok szerepeltek.[22]

2. A 2000/78 irányelv személyi, tárgyi és időbeli hatálya

24. 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében a 2000/78 irányelvet a Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül [...] minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is [...] [az] alkalmazási és munkakörülmények[re vonatkozóan], beleértve az elbocsátást és a díjazást.[23]

25. Egy dán területi önkormányzat alkalmazottjaként O. Andersen a „közszférában", illetve egy „köztestületnél" állt alkalmazásban, így a 2000/78 irányelv személyi hatálya kiterjed rá.

26. Az FL 2a. §-a szabályozza a végkielégítésre való jogosultságot a munkáltató általi elbocsátás esetén. Itt egy olyan pénzbeli szolgáltatásról van szó, amely a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett alkalmazási és munkakörülmények közé tartozik, függetlenül attól, hogy jogi megítélése alapján az elbocsátás körülményei vagy a díjazás körülményei közé sorolandó. Az a körülmény, hogy e végkielégítést csak a munkaviszony lezárultát követően fizetik ki, éppoly kevéssé zárja ki munkaviszonyhoz kapcsolódó pénzbeli szolgáltatás jellegét, mint az, hogy jogszabályi rendelkezésen alapul.[24]

20 – Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlennek és kellően pontosnak tűnnek, azokra a magánszemélyek a tagállammal többek között mint munkáltatóval szemben hivatkozhatnak (lásd többek között a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723. o.] 49. pontját, a C-268/06. sz., Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 57. pontját és a C-378/07. és C-380/07. sz., Angelidaki és társai ügyben 2009. április 23-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-3071. o.] 193. pontját). Általában ez a helyzet az uniós jogban megfogalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalma kapcsán (lásd például az Impact-ügyben 2008. január 9-én ismertetett indítványom 90. pontját, illetve kifejezetten a foglalkoztatási és az elbocsátási feltételek kapcsán a hátrányos megkülönböztetés tilalmához a fent hivatkozott Marshall-ügyben hozott ítélet 52–55. pontját).

21 – A 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 21. pontja.

22 – A C-88/08. sz. Hütter-ügyben 2009. június 18-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-5325. o.), valamint a C-229/08. sz. Wolf-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-1. o.) és a C-341/08. sz. Petersen-ügyben ugyanezen a napon hozott ítélet (EBHT 2010., I-47. o.).

23 – Lásd még e tekintetben a 22. lábjegyzetben hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítélet 34. pontját.

24 – A *munkaviszony megszűnését követően* kifizetett pénzbeli szolgáltatások megítélésére vonatkozóan lásd a C-267/06. sz. Maruko-ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet (EBHT 2008., I-1757. o.) 40–44. pontját. A munkáltató által *törvény alapján* kifizetett pénzbeli szolgáltatások tekintetében lásd többek között a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1889. o.) 16–18. pontját, a C-173/91. sz., Bizottság kontra Belgium ügyben 1993. február 17-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-673. o.) 17. pontját és a C-220/02. sz. Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben hozott ítélet (EBHT 2004., I-5907. o.) 36. pontját; ez utóbbi ugyan a férfiak és a nők egyenlő javadalmazásának alapelvével kapcsolatos, ugyanakkor minden további nélkül alkalmazható a 2000/78 irányelvre is.

Így az irányelv tárgyi hatálya alá tartozás is fennáll.

27. A 2000/78 irányelv rendelkezései időben is alkalmazandóak az alapjogvitára, minthogy O. Andersen munkaviszonyát 2006. január 22-én, azaz több mint három évvel az irányelv átültetési határidejének leteltét követően szüntették meg (lásd az irányelv 18. cikkének (1) bekezdését).

B – *Egy, a dánhoz hasonló szabályozás megítélése a 2000/78 irányelv alapján*

28. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 1. cikke értelmében megtiltja az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és munkavégzés során. A hátrányos megkülönböztetés olyan eltérő bánásmód, amely nem igazolt.[25] Annak megállapításához tehát, hogy egy az FL 2a. §-ának (3) bekezdéséhez hasonló szabályozás az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetést eredményez-e, először is meg kell vizsgálni, hogy ez az előírás az életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményez-e (lásd ehhez az alábbi 1. szakaszt), és amennyiben igen, azt kell tisztázni, hogy ez az eltérő bánásmód igazolt-e (lásd e tekintetben alább a 2. szakaszt).[26]

1. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében vett eltérő bánásmód

29. Amint az a 2. cikk (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 1. cikkből kiderül, a 2000/78 irányelv célja a foglalkoztatás és munkavégzés során az életkoron alapuló mind közvetlen, mind közvetett hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

30. A 2000/78 irányelv értelmében vett *életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés* akkor áll fenn, ha egy személy életkora miatt egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben (az 1. cikkel összefüggésben értelmezett 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja);[27] a felmerült

25 – Lásd e tekintetben a 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdésének utolsó mondatát: „Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a[z] [...] igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.”; lásd hasonló értelemben a 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 58. pontját, a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 52. pontját, és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 33. pontját.

26 – Így járt el a Bíróság például a 22. lábjegyzetben hivatkozott Wolf-ügyben hozott ítéletben (25. pont) és a Petersen-ügyben hozott ítéletben (31. pont).

27 – Lásd még a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 50. pontját, a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-1569. o.) 33. pontját, a 22. lábjegyzetben hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítélet 37. pontját, a 22. lábjegyzetben hivatkozott Wolf-ügyben hozott ítélet 28. pontját, a 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 34. pontját és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 28. pontját.

eltérő bánásmód tehát közvetlenül az életkorral függ össze. Ugyanakkor csak *életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés* áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz (a 2. cikk (2) bekezdés b) pontja).

31. A közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti elhatárolás jogi szempontból elsősorban azért bír jelentőséggel, mert az igazolás lehetősége eltérő attól függően, hogy a felmerült eltérő bánásmód közvetlenül vagy közvetve függ össze az életkorral.[28] Az életkoron alapuló *közvetett eltérő bánásmód* igazolásának lehetőségeit a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja nagyon általánosan tartalmazza („törvényes cél által objektíve igazolható"), míg az életkoron alapuló *közvetlen eltérő bánásmód* csak az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett szociálpolitikai megfontolások,[29] az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében vett különleges szakmai követelmények,[30] vagy az irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, az *ordre public* körébe eső követelmények igazolhatják. Ebből következik, hogy az életkoron alapuló közvetlen eltérő bánásmód igazolásaként felvethető lehetséges célkitűzések szűkebb körben érvényesülnek, mint azok, amelyek egy közvetett eltérő bánásmódot igazolhatnak, még ha az arányosság vizsgálatának szempontjai ugyanazok is.

32. Az FL 2a. §-a (3) bekezdésének hatálya alá tartozó munkavállalók mind ugyanolyan helyzetben vannak: a vállalkozásnál megszakítás nélkül eltöltött hosszú évek, legalább tizenkét év elteltével munkáltatójuk elbocsátotta őket. Ugyanakkor a jelen ügyben vitatott végkielégítés szempontjából eltérően kezelik őket attól függően, hogy jogosultak-e már a részben a munkáltató által finanszírozott nyugdíjra vagy sem.

33. Első ránézésre a nyugdíjra való jogosultság fennállása vagy fenn nem állása alapján történő ezen megkülönböztetés életkoron alapuló, de csak közvetett eltérő bánásmódra utal. Az öregségi nyugdíjra való jogosultság révén ugyanis az FL 2a. §-ának (3) bekezdése látszólag egy semleges feltételt szab, amely

28 – Lásd ilyen értelemben a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 58., 62. és 65. pontját.

29 – Lásd a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 46. pontjának első mondatát, 49. és 52. pontját, és a 22. lábjegyzetben hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítélet 41. pontját, amelyekben a Bíróság megállapította, hogy „a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésének értelmében" törvényesnek „tekinthető, és ennek következtében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására alkalmas célok a *szociálpolitika területére tartozó célok*, mint például a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerőpiaccal vagy a szakképzéssel kapcsolatos célok" (kiemelés tőlem).

30 – A 22. lábjegyzetben hivatkozott Wolf-ügyben hozott ítélet 35. és 45. pontja.

csak gyakorlati hatásában jelent hátrányt az idősebb munkavállalókra nézve.

34. Ez a jelen ügyben elsősorban a dán kormány és a Bizottság által képviselt álláspont ugyanakkor túlságosan is megszorító. Figyelmen kívül hagyja, hogy akkor is fennállhat közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az eltérő bánásmód olyan feltételen alapul, amely ugyan első ránézésre semlegesnek tűnik, valójában azonban elválaszthatatlanul összefügg egy, az uniós jogalkotó által tiltott megkülönböztetési okkal.

35. A Bíróság például úgy foglalt állást, hogy nemen alapuló közvetlen – és nem csupán közvetett – hátrányos megkülönböztetés áll fenn, amennyiben egy munkáltató intézkedéseinek hátterében a terhesség fennállása vagy fenn nem állása áll.[31] A terhesség ugyanis a munkavállaló nemével elválaszthatatlanul összefügg.

36. A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó ezen ítélkezési gyakorlat alkalmazható az itt vizsgált, a 2000/78 irányelv szerint egyenlő bánásmód elvére is.[32] Ennek megfelelően nem csak akkor áll fenn az életkoron alapuló közvetlen megkülönböztetés, ha egy személlyel szemben kifejezetten az életkora miatt járnak el, jártak el vagy járnának el kevésbé kedvezően, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben, hanem akkor is, ha ezt olyan feltétel miatt kell elszenvednie, amely az – abszolút vagy relatív[33] – életkorral elválaszthatatlanul összefügg.

37. Ez a helyzet egy olyan szabályozással, mint amely az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szerepel, amely megfosztja a végkielégítéstől azon munkavállalókat, akik már jogosultak öregségi nyugdíjra. Az ilyen szabályozás ugyanis kizárólag azon munkavállalókat érinti, akik elérték az öregségi nyugdíjra való jogosultságra tekintetükben meghatározott életkort (nyugdíjkorhatár). Konkrétan a kollektív szerződés szerinti nyugdíjrendszerben, amelyhez O. Andersen is csatlakozott – hasonlóan egyébként a hasonló rendszerekhez

31 – A C-177/88. sz. Dekker-ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet (EBHT 1990, I-3941. o.) 12. és 17. pontja és a C-179/88. sz., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet (EBHT 1990, I-3979. o.) 13. pontja, valamint a C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-2041. o.) 39. pontja és a C-116/06. sz. Kiiski-ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7643. o.) 55. pontja.

32 – Lásd hasonló értelemben a C-73/08. sz. Bressol-ügyben Sharpston főtanácsnok által 2009. június 25-én ismertetett indítvány (EBHT 2009., I-2735. o.) 53. pontját, mely szerint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalma, amint az a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmóddal összefüggésben meghatározásra került, valamennyi közvetlen hátrányos megkülönböztetésre alkalmazható, bármely tiltott indokon is alapul az.

33 – Az abszolút és a relatív életkor közötti különbség tekintetében lásd Sharpston főtanácsnok a 3. lábjegyzetben hivatkozott Bartsch-ügyre vonatkozó indítványának 96. és 97., valamint 104. és 105. pontját.

Dániában[34] –, csak azon munkavállalók jogosultak öregségi nyugdíjra, akik betöltötték a 60. életévüket. Az FL 2a. §-a (3) bekezdésének személyi hatálya tehát csak azon munkavállalókra terjed ki, akik elértek egy meghatározott életkort. Csak őket nem illeti meg az FL 2a. §-ának (1) bekezdésében meghatározott végkielégítés. Ezzel szemben az ezen nyugdíjkorhatárt még el nem ért munkavállalók ugyanolyan időtartamú munkaviszony elteltével végkielégítésre nyernek jogosultságot.

38. Ahogy a terhesség figyelembevétele csak női munkavállalókat érinthet, az öregségi nyugdíjra való jogosultság lehetőségének a dán jogalkotó általi szerepeltetése csak azon munkavállalókat érinti, akik elérték a nyugdíjkorhatárt, és következésképpen elértek egy bizonyos életkort. Az öregségi nyugdíjra való jogosultság fennállására vagy fenn nem állására alapított feltétel, amelytől az függ, hogy a többéves megszakítás nélküli munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kap-e végkielégítést, ezért nem objektív megkülönböztetési ismérv, hanem olyan, ami közvetlenül összefügg az érintett életkorával.

39. Így az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett 1. cikke értelmében vett életkoron alapuló közvetlen megkülönböztetést jelent.[35]

2. Az eltérő bánásmód igazolása

40. Egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás azonban csak akkor jelenthet a 2000/78 irányelv értelmében vett életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, amennyiben a benne foglalt életkoron alapuló közvetlen eltérő bánásmód nem igazolható. A 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdéséből, 4. cikkének

34 – Lásd e tekintetben az alapeljárás felperesének nem vitatott előadását a Bíróság előtti eljárásban.

35 – Lásd hasonló értelemben a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 63. pontját, amelyben a „nyugdíjkorhatár" figyelembevétele „a hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett közvetlen formájá[nak]" minősült.

(1) bekezdéséből és 6. cikkéből[36] levezethetőek az uniós jog által az ilyen eltérő bánásmód igazolásával szemben támasztott követelmények. A jelen ügy szempontjából csak az utóbbi rendelkezés, pontosabban annak (1) bekezdése releváns.

a) A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésén alapuló igazolással szemben támasztott követelmények

41. A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében 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."

42. A 2000/78 irányelv ezzel a némileg nehézkes megfogalmazással írja le azt, ami végső soron nem más, mint az eltérő bánásmód igazolásával szemben az uniós jogban támasztott általános követelmény. A bevezető „objektív és ésszerű" fordulat tartalmilag nem jelent mást, mint a mondat további része, azazhogy „törvényes cél által [...] igazolt, [...] megfelelő[...] és szükséges [...]".[37]

43. A Bíróság korábban már megállapította, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének „objektív és ésszerű" fordulatában az „ésszerű" jelző[38] nem rendelkezik önálló tartalommal az igazolás vizsgálata szempontjából.[39]

36 – A 200/78 irányelv 4. cikkéhez mint az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés megfelelő igazolási lehetőségéhez lásd a 22. lábjegyzetben hivatkozott Wolf-ügyben hozott ítéletet, a 200/78 irányelv 6. cikkéhez mint az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés megfelelő igazolási lehetőségéhez lásd a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítéletet, és különösen 62. pontját; a Bíróság a 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben, a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítéletben, a 22. lábjegyzetben hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítéletben, a 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítéletben és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítéletben is az irányelv 6. cikke alapján vizsgálta az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés különböző eseteit.

37 – Az „objektív és ésszerű" fordulat (angolul: „objectively and reasonably justified", franciául: „objectivement et raisonnablement justifiées") eredete az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) az EJEE 14. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlatában keresendő, ahol ugyancsak mint a törvényes célkitűzés és az arányosság vizsgálatának bevezető formulájaként jelenik meg: „Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle »manque de justification objective et raisonnable«, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un »but légitime« ou s'il n'y a pas de »rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé«" (az EJEB által a Gaygusuz kontra Ausztria ügyben 1996. szeptember 16-án hozott ítélet [Ítéletek és határozatok Tára 1996-IV, 1141. o., 42. §]).

38 – Az angol nyelvi változatban „reasonably", a francia változatban „raisonnablement".

39 – a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 56. és 57. pontja, és a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 65. és 67. pontja.

44. Az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében szereplő további fordulatok is végeredményben evidenciákat fogalmaznak meg.

45. Így az „objektív” fogalom használata azt emeli ki, hogy az eltérő bánásmód igazolására felhozott tényeknek és megfontolásoknak alkalmasnak kell lenniük a felülvizsgálatra. Emellett az „objektív” kifejezésből következik az is, hogy nem lehet hivatkozni egy életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolásaképpen nem megfelelő megfontolásokra, így különösen olyanokra, amelyek a 2000/78 irányelv 1. cikkében tiltott megkülönböztetési szempontokkal szorosan összefüggenek. Az ilyen eltérő bánásmód egyébként csak „törvényes célt” szolgálhat,[40] amelyekre az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése példákat ad.

46. Végül a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében szereplő „megfelelő és szükséges” kifejezések az uniós jogban általános arányossági vizsgálatra utalnak.

47. Összegezve a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti, életkoron alapuló közvetlen eltérő bánásmód igazolásához tehát az szükséges, hogy az eltérő bánásmódot megvalósító intézkedés törvényes célon alapuljon, és az arányossági vizsgálat során arányosnak bizonyuljon.

b) Törvényes cél

48. Maga a törvényszöveg nem világítja meg az FL 2a. §-ának (3) bekezdése által követett célkitűzést. Ebből nem derül ki, hogy miért nem részesülhetnek végkielégítésben azon munkavállalók, akik már jogosultak egy, a korábbi munkáltatójuk által finanszírozott nyugdíjra.

49. Ez azonban nem jelenti azt, hogy egy, a dánhoz hasonló szabályozás tekintetében eleve kizárt volna a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésén alapuló igazolás. Más, a törvényi szabályozás általános összefüggéséből

40 – A német nyelvi változatban szereplő „legitimen” és „rechtmäßigen” célkitűzések közötti terminológiai eltérés e nyelvi változat különlegessége; hasonló megfogalmazásbali eltérés még az olasz nyelvi változatban figyelhető meg („finalità legittima” und „giustificati obiettivi”). Ezzel szemben az összes többi nyelvi változatban, így 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének bolgár, cseh, dán, angol, görög, spanyol, észt, francia, lett, litván, magyar, máltai, holland, lengyel, portugál, román, szlovák, szlovén, finn és svéd változatában ez a probléma nem merül fel: vagy csak egy helyen szerepel olyan jelző, ami megfelel a „legitim” vagy a „rechtmäßig” fordításának, vagy mindkét alkalommal egyazon jelzőt használják.

adódó körülmények lehetővé tehetik a szabályozás mögött rejlő cél meghatározását.[41]

50. A jelen ügyben az FL 2a. §-a (3) bekezdésének céljáról a törvényhozás során keletkezett iromány[42] tanúskodnak, amelyekre mind a Vestre Landsret, mind az eljárásban résztvevő más személyek is hivatkoztak. Ezen anyagok szerint a dán jogalkotó abból indult ki, hogy az öregségi nyugdíjra jogosult, elbocsátott munkavállalók általában kivonulnak a munkaerőpiacról. Ezért nem indokolt, hogy az FL 2a. §-a (1) bekezdésének megfelelően végkielégítésben részesüljenek, ez utóbbinak ugyanis a célja az „idősebb munkavállalók újabb munkába állásának megkönnyítése" az egy és ugyanazon munkáltatónál eltöltött sokéves munkaviszony után.

51. Az a törekvés, mely az idősebb munkavállalók munkaerőpiacra való visszatérését szolgálja, akiknek, miután munkahelyüket önhibájukon kívül elveszítették, új munkahelyre van szükségük, és eközben az új munkaviszonyba való átmenetet szociálisan elviselhetővé kívánja tenni, a dán jogalkotó részéről kétségkívül egy a foglalkoztatáspolitikához és a munkaerőpiachoz kapcsolódó törvényes szociálpolitikai célkitűzés. Egy ilyen célkitűzés alapján alapvetően igazolható az elbocsátási, illetve javadalmazási feltételek szempontjából alkalmazott, életkoron alapuló eltérő bánásmód (a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének a második albekezdésének a) pontjával összefüggésben értelmezett első albekezdése).[43]

c) Az arányosság vizsgálata

52. Meg kell azonban még vizsgálni, hogy e törvényes célkitűzéshez mérten arányosnak minősül-e az FL 2a. §-a keretében a jogosultak körének azon munkavállalókra történő korlátozása, akik a munkaviszony megszűnésekor még nem jogosultak nyugdíjra, amint az az FL 2a. §-ának (3) bekezdéséből adódik a dán ítélkezési gyakorlat szerinti értelmezésében. Más szóval meg kell vizsgálni, hogy a jogosultak körének korlátozása, amint azt a dán jogalkotó meghatározta, „megfelelőnek

41 – A 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 56. és 57. pontja, a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 44. és 45. pontja, valamint a 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 39. és 40. pontja.

42 – Az FL-ben a jelen ügyben vitatott rendelkezést megállapító törvénytervezet indokolása (*Folketingstidende*, A. melléklet, 1970–71, 1334. hasáb). Az akkori megfontolások nemrég megerősítésre kerültek, amikor a 2000/78 irányelv átültetésére került sor az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tekintetében, mégpedig az L 92. sz. törvénytervezet indokolásában (*Folketingstidende* [1. kötet], A. melléklet, 2004–2005, 2701. o.), amely végül a 2004. december 22-i 1417. sz. törvény elfogadásához vezetett.

43 – Lásd ugyanilyen értelemben a 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 59–61. pontját, a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 52. pontját és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 35. és 36. pontját.

és szükségesnek” minősül-e ezen szociálpolitikai célkitűzés elérésére, és nem érinti-e aránytalanul hátrányosan azon munkavállalókat, akiket kizár a végkielégítésre való jogosultságból.[44]

54. Az ítélkezési gyakorlat elismeri, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitika területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában.[46] A tagállamok e mérlegelési jogkörére tekintettel a Bíróság szerepe arra korlátozódik, hogy megállapítsa, hogy az alkalmazott intézkedés *nem tűnik ésszerűtlennek*[47], vagy – más szóval – az alkalmazott intézkedés *nem nyilvánvalóan alkalmatlan* a kitűzött cél elérésére.

i) Alkalmasság (nem nyilvánvalóan alkalmatlan intézkedés)

53. A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első albekezdésének második fordulata értelmében vett „alkalmasságról” akkor lehet beszélni a nemzeti jogalkotó által meghatározott intézkedés esetében – mint amilyen a jelen esetben a végkielégítésre való jogosultságnak azon munkavállalókra való korlátozása, akik még nem jogosultak nyugdíjra –, ha az alkalmas a kitűzött törvényes cél elérésére, azaz arra, hogy pénzügyileg megkönnyítse az új munkaviszonyba való átmenetet azon idősebb munkavállalók számára, akiknek elbocsátásuk után új munkát kell keresniük.[45]

55. Egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás azt biztosítja, hogy csak azokat a munkavállalókat illesse meg végkielégítés, akik még nem jogosultak nyugdíjra. Csak olyan személyek jogosultak tehát végkielégítésre, akik esetében nagyobb a valószínűsége annak, hogy továbbra is a munkaerőpiac rendelkezésére állnak, és új munkahelyet fognak keresni. Egy olyan végkielégítés, amely kizárólag ezt a világosan behatárolt személyi kört illeti meg, kétségkívül eleget tesz a jogalkotó által kitűzött célkitűzésnek, hogy csak az adott munkáltatónál sok éve dolgozó olyan munkavállalókat támogassa,

44 – Az utolsóként említett követelmény tekintetében lásd ilyen értelemben a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 73. pontját.

45 – A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első albekezdésének német nyelvi változatában használt „angemessen” jelző szokatlan. Amint a többi nyelvi változatra vetett pillantás jelzi, (angol: „appropriate”, francia: „appropriés”, olasz: „appropriati”, spanyol: „adecuados”, portugál: „apropriados”, holland: „passend”), találóbb lett volna a németben a „geeignet” jelző használata. A „geeignet” fogalom használatával elkerülhető lett volna az „angemessen” kifejezés ismétlődő és zavaró használata e rendelkezés első és második félmondatában, amint az lehetséges volt a többi nyelvi változatban.

46 – A 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 63. pontja, a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontja, a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontja, a 22. lábjegyzetben hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítélet 45. pontja és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 46. pontja; lásd hasonló értelemben a 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdését, mely szerint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés „külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek” (idézi a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 69. pontja).

47 – A 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 57. pontja és a 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 70. pontja.

akik esetében valóban egy új munkaviszonyba való átmenetről van szó. Egyúttal így minimálisra csökkenthető annak valószínűsége, hogy a végkielégítést e célkitűzéssel ellentétesen és visszaélésszerűen olyan személyek kapják, akik valójában nem keresnek majd munkát, és nyugdíjukból kívánnak megélni.

56. Az alapjogvita felperese és a Bizottság ellenérvként arra hivatkozott, hogy az FL 2a. §-ának (1) bekezdése szerinti végkielégítésnek a dán jogalkotó kifejezett célkitűzése ellenére az nem csak az „idősebb munkavállalók" számára jelent előnyt, hanem az olyan fiatalabb munkavállalók számára is, akik relatíve korán kezdték pályájukat, és sokéves munkaviszonyra tekinthetnek vissza egy és ugyanazon munkáltatónál. Így például egy munkavállaló már 40. életévének betöltését megelőzően elérheti a végkielégítésre jogosító 12, 15 vagy 18 éves munkaviszonyt, ha tevékenységét elég korán kezdte munkáltatójánál, és az nem szakadt meg. Ez az ellenvetés az FL 2a. §-ában foglalt szabályozás koherenciáját kérdőjelezi meg.

57. Igaz, hogy egy nemzeti szabályozás csak akkor alkalmas az említett cél megvalósítására, „ha azt valóban koherens és rendszeres módon kívánja elérni"[48]. Amennyiben a nemzeti jogalkotó valóban csak az olyan munkavállalót kívánta volna támogatni az új munkaviszonyba való átmenet kapcsán, aki relatíve idősebb kort élt meg, akkor valóban inkoherens volna, hogy az ugyanolyan idejű munkaviszonnyal rendelkező fiatalabb munkavállalók számára is biztosította a végkielégítést.

58. Amint azonban a Region Syddanmark és a dán kormány a Bíróság előtt világossá tette, a végkielégítésre valójában minden munkavállalónak jogosultnak kell lennie, aki relatíve hosszú időn át egy és ugyanazon munkáltatónál dolgozott, mivel számukra életkoruktól függetlenül egyaránt különösen nehéz az új munkaviszonyba való átmenet. E megfontolások alapján nem merül fel kétség a dánhoz hasonló szabályozás koherenciáját illetően.[49]

48 – Lásd általánosságban a C-169/07. sz. Hartlauer-ügyben 2009. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-1721. o.) 55. pontját, és a C-169/08. sz., Presidente del Consiglio dei Ministri, ún. „Sardagena"-ügyben 2009. november 17-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-10821. o.) 42. pontjának végét, valamint kifejezetten az életkoron alapuló eltérő bánásmód kapcsán a 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 53. pontját, és a Hütter-ügyben hozott ítélet 46. és 47. pontját, ahol a nemzeti szabályozás ellentmondásossága és koherenciájának hiánya merült fel.

49 – A Bíróság is hangsúlyt fektet újabb ítélkezési gyakorlatában arra, hogy a munkavállalók munkaviszonyuk hossza alapján egyenlő bánásmódban részesüljenek, függetlenül attól, hogy milyen életkorukban álltak munkába (lásd a 22. lábjegyzetben hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítélet 47–50. pontját és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 29–31. pontját és 40–42. pontját).

59. Összességében egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás nem tűnik nyilvánvalóan alkalmatlannak arra, hogy a jogalkotó által kitűzött szociálpolitikai célkitűzést elérje. Ezért „alkalmas" a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében.

ii) Szükségesség

60. Egy az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás ugyanakkor csak akkor tekinthető „szükségesnek", ha a kitűzött törvényes cél egy enyhébb, ugyanúgy alkalmas eszközzel nem lett volna elérhető.

61. E tekintetében az jelent problémát, hogy a dán jogalkotó az FL 2a. §-ának (3) bekezdésével *valamennyi* olyan munkavállalótól megvonja a végkielégítést, aki nyugdíjra jogosult, akkor is, ha az érintettek valóban nyugdíjba vonulnak, és akkor is, ha azok továbbra is aktívak kívánnak maradni.

62. Amint már szó volt róla, a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitika területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában[50]. Ez a mérlegelési jogkör elvileg arra a lehetőségre is kiterjed, hogy az egyszerűsítés érdekében eltekintsenek az egyedi esetek vizsgálatától, és ehelyett egy általános feltételeken alapuló egységesítő szemlélet alkalmazásával megfelelő csoportokba sorolják a munkavállalókat,[51] még ha ezzel elvész is az egyedi esetek méltányos kezelésének a lehetősége.

63. Az a mérlegelési mozgástér azonban, amellyel a tagállamok a szociálpolitika terén rendelkeznek, nem üresítheti ki az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét.[52]

64. A jelen ügyben azonban éppen ez történik. Egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás, amely a munkáltatót automatikusan mentesíti a végkielégítés megfizetésének kötelezettsége alól, ha a nyugdíjjogosultság fennáll, éppen arra ösztönzi a munkáltatót, hogy elsősorban az olyan munkavállalókat bocsássa el, akik már elérték a nyugdíjkorhatárt. A munkáltató számára pénzügyileg vonzóbb, hogy a

50 – Lásd fent, jelen indítvány 54. pontját, ítélkezési gyakorlatra vonatkozó hivatkozásokkal a 46. lábjegyzetben.

51 – Lásd a C-19/02. sz. Hlozek-ügyben 2004. április 1-jén ismertetett indítványom (EBHT 2004., I-11491. o.) 57. és 58. pontját.

52 – A 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontja; lásd hasonló értelemben a C-167/97. sz., Seymour-Smith und Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 75. pontját, a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-2741. o.) 57. pontját és a C-385/05. sz., Confédération générale du travail és társai ügyben 2007. január 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-611. o.) 29. pontját; lásd még az 51. lábjegyzetben hivatkozott Hlozek-ügyre vonatkozó indítványom 59. pontját.

hasonló hosszúságú munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók közül azt bocsássa el, aki már egy meghatározott életkort – a nyugdíjkorhatárt – betöltötte.

65. Ettől függetlenül is lett volna kevésbé korlátozó eszköz annak biztosítására, hogy a végkielégítés csak azon munkavállalókat illesse meg, akik ténylegesen továbbra is a munkaerőpiac rendelkezésére állnak, és új munkahelyet keresnek. Így például a dán jogalkotó a végkielégítés kifizetését függővé tehette volna attól, hogy az érintett munkavállaló egy meghatározott minimális időtartamra ténylegesen bejelentkezett-e mint álláskereső, és ezen időtartam alatt nem nyújtott be kérelmet nyugdíjának kifizetésére vonatkozóan. Annak érdekében, hogy egyúttal megóvja a munkáltatót a túlzott adminisztrációs tehertől, a munkavállaló kötelezhető lett volna arra, hogy magától nyújtsa be az előre meghatározott időpontban a megfelelő igazolásokat. Amint azt a Bizottság megjegyezte, a munkavállalót kötelezni lehetett volna arra, hogy visszafizesse a jogosulatlanul vagy visszaélésszerűen felvett végkielégítést.

66. Ilyen körülmények között az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás túllép az annak biztosításához szükséges mértéken, hogy a végkielégítést a jogalkotó szándékával megegyezően csak olyan személyeknek fizessék ki, akiknek elbocsátásuk után új munkahelyre van szükségük.

iii) A munkavállalók túlzott mértékű sérelme

67. Még ha egy az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás szükségesnek volna is tekinthető a jogalkotó által kitűzött törvényes cél elérése érdekében, meg kell vizsgálni azt is, hogy a szabályozás nem vezet-e a munkavállalók jogos elvárásainak túlzott mértékű sérelméhez.

68. Ez a további követelmény, amelyet a Bíróság a Palacios de la Villa ítéletben[53] állapított meg, végeredményben az arányosság uniós jogi alapelvének kifejeződése. Eszerint, még ha alkalmasak és szükségesek is a törvényes célkitűzések elérésére, az intézkedésekkel *„okozott hátrányok nem lehetnek aránytalanok a kitűzött célokhoz képest”*[54] (ún. „szűkebb értelemben vett arányosság”). Más szóval a nemzeti szinten követett szociálpolitikai célkitűzésnek a lehető legnagyobb mértékben összhangban kell állnia az egyenlő bánásmód alapelvének követelményeivel,[55] és az érintett

53 – Lásd ilyen értelemben a 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 73. pontját.

54 – Ez az állandó ítélkezési gyakorlat, lásd többek között a 265/87. sz. Schräder-ügyben 1989. július 11-én hozott ítélet (EBHT 1989., 2237. o.) 21. pontját, a C-96/03. és C-97/03. sz., Tempelman és van Schaijk egyesített ügyekben 2005. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-1895. o.) 47. pontját és a C-379/08. és C-380/08. sz., ERG és társai egyesített ügyekben 2010. március 9-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-2007. o.) 86. pontját.

55 – A C-476/99. sz. Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-2891. o.) 39. pontja a férfi és női munkavállalók tekintetében az egyenlő bánásmód alapelvére vonatkozóan, és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 65. pontja a 2000/78 irányelvben szereplő egyenlő bánásmód alapelvére vonatkozóan.

tagállam köteles „megtalálni a helyes egyensúlyt a különböző fennálló érdekek között.”[56]

69. Az érintett munkavállalók érdekei közé tartozhat az, hogy a nyugdíjra való jogosultság ellenére is folytassák szakmai tevékenységüket többéves munkaviszonyuk megszűnését követően is. E tekintetben releváns, hogy az uniós jog alapján mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és foglalkozásának gyakorlásához (az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdése[57]). Ez az európai alapjog érvényes a tagállamokra nézve is annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre, mint a 2000/78 irányelv esetében is (az Alapjogi Charta 51. cikkének (1) bekezdése). Ez a még le nem zárult jogviszonyokra vonatkozó, fennálló belső jogi rendelkezések értelmezése és alkalmazása szempontjából is irányadó.[58]

70. Egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás megnehezíti a már nyugdíjra jogosult munkavállalók számára a munkához való jog gyakorlását, mivel az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak során – az ugyanolyan hosszú munkaviszonnyal rendelkező többi munkavállalóval ellentétben – nem kapnak pénzügyi támogatást a végkielégítés révén. Ily módon a 2000/78 irányelv hátterében álló célkitűzés – az idősebb munkavállalók támogatása az aktív népességen belüli arányuk javítása érdekében – nehezebben érhető el.[59]

71. Való igaz, hogy az érintett munkavállaló ahhoz fűződő érdekét, hogy tovább dolgozzon, helyes egyensúlyba kell hozni a többi érdekkel. A Palacios de la Villa ügyben hozott ítéletben ezért a Bíróság elismerte, hogy foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci megfontolások igazolhatják, hogy a meghatározott életkort elérő munkavállalókat mintegy „kényszernyugdíjazzák”.[60]

72. Még kevésbé lehet a tagállamokat – vagy a szociális partnereket – eleve megfosztani attól a lehetőségtől, hogy a kényszernyugdíjazásnál kevésbé korlátozó intézkedést alkalmazzanak: egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás nem tiltja meg a nyugdíjra jogosult munkavállalók

56 – A 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 71. pontja.

57 – Az Európai Unió Alapjogi Chartáját először 2000. december 7-én, Nizzában (HL 2000. C 364., 1. o), majd egy további alkalommal 2007. december 12-én, Strasbourgban (HL 2007. C 303., 1. o.) hirdették ki ünnepélyesen.

58 – Ez felel meg az állandó ítélkezési gyakorlatnak, mely szerint valamely új jogszabályt azonnal alkalmazni kell a korábbi jogszabály hatálya alatt keletkezett helyzetek jövőbeli hatásaira; lásd a 143/73. sz. SOPAD-ügyben 1973. december 5-én hozott ítélet (EBHT 1973., 1433. o.) 8. pontját, a C-162/00. sz. Pokrzeptowicz-Meyer ügyben 2002. január 29-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-1049. o.) 49. pontját, a C-334/07. P. sz., Bizottság kontra Freistaat Sachsen ügyben 2008. december 11-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-9465. o.) 43. pontját és a C-226/08. sz. Stadt Papenburg ügyben 2010. január 14-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-131. o.) 46. pontját. Ezzel magyarázható, hogy a Bíróság miért hivatkozott a Chartára mint kötelező elsődleges jogra a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 22. pontjában és a C-578/08. sz. Chakroun-ügyben 2010. március 4-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-1839. o.) 44. pontjában.

59 – A 2000/78 irányelv (9) preambulumbekezdése.

60 – A 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet, különösen 73. pontja.

számára, hogy szakmai tevékenységüket folytassák. Az érintetteket éppen csak nem támogatják pénzügyileg ugyanolyan mértékben az álláskeresésben, mint a többi, nyugdíjra még nem jogosult munkavállalót. Ezáltal – amint azt a dán és a német kormány hangsúlyozta – egyúttal a munkáltató érdekeire is figyelemmel vannak az elbocsátás kapcsán őt terhelő pénzügyi terhek korlátozása révén.[61]

73. Természetesen már önmagában az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak során nyújtott pénzügyi támogatásra való jogosultság elvesztése is súlyosan sértheti az elbocsátott munkavállaló érdekeit. Különösen ez a helyzet, amennyiben az azonnali nyugdíjba vonulás az érintett munkavállaló számára azzal jár, hogy a maximálisan elérhető nyugdíj összegéhez képest előrehozott nyugdíj címén jelentősen alacsonyabb összegre lesz jogosult, vagy más jelentős levonással kell számolnia. Ilyen esetben különösen jelentős a további munkavállaláshoz fűződő érdeke. Minél tovább dolgozik ugyanis, általában annál magasabb lesz nyugdíjváromány, és annál kisebb mértékű lesz az előrehozott nyugdíj miatti csökkentés, amelyet el kell szenvednie.

74. O. Andersen esetéből mindez világosan kitűnik: amennyiben munkaviszonyának 2006 augusztusában történő megszűnését követően az azonnali nyugdíjba vonulás mellett döntött volna, úgy évi 125 374 DKK összegű nyugdíjra lett volna jogosult.[62] Amennyiben 2008. június 1-ig változatlan összegű járulékfizetésre került volna sor, és egyúttal a nyugdíjba vonulás időpontja is kitolódott volna eddig az időpontig, úgy nyugdíja évi 152 611 DKK összegűre emelkedett volna,[63] azaz mindössze két év elteltével nominális értéken több mint 20%-kal magasabb nyugdíjra lett volna jogosult.

61 – Ugyan a Bíróság hangsúlyozta, hogy „a tisztán egyéni okok[...], amelyek a munkáltató helyzetének tulajdoníthatók, mint például a költségcsökkentés vagy a versenyképesség javítása" nem alkalmasak arra, hogy igazolják az életkoron alapuló közvetlen eltérő bánásmódot, ugyanakkor nem zárta ki, hogy figyelembe lehessen venni egyes munkáltatói érdekeket a közérdekű foglalkoztatási és munkaerő-piaci célok elérése szempontjából. Ezért jogszerű volt az, hogy a dán jogalkotó az FL 2a. § szerinti végkielégítésre való jogosultság szabályozása során a munkáltató érdekeit is figyelembe vette egy aránytalan pénzügyi teher elkerülése révén; lásd e tekintetben a 27. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontját. A Bíróság a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítéletben sem utasította el egyáltalán az olyan célokat, mint amilyen a „személyzeti gazdálkodás területén [a] nagyobb rugalmasság" és a munkáltató terheinek csökkentése egyes munkavállalói csoportok elbocsátása esetén (39. pont); ezzel szemben úgy találta, hogy a jogalkotó által e célok elérése érdekében választott szabályozás „nem megfelelő az említett cél elérésére" (40. pont).

62 – 2006. augusztus 31-én ez az összeg 16 807,64 eurónak felelt volna meg, azaz nagyjából havi 1400 eurónak.

63 – 2008. augusztus 31-én ez az összeg 20 460,56 eurónak felelt volna meg, azaz nagyjából havi 1705 eurónak.

75. Igaz, hogy végeredményben a nemzeti jogalkotónak (illetve a szociális partnereknek) a szociál- és foglalkoztatáspolitika területén megillető széles mérlegelési jogkör keretei közé tartozik annak megítélése, hogy a munkavállalóknak a mindenkori maximális összegű nyugdíj milyen mértékű csökkentésével kell számolniuk előrehozott nyugdíj vagy más levonás címén. Úgy tűnik azonban, hogy a dán jogalkotó a jelen ügyben vitatott FL 2a. §-a (3) bekezdésének elfogadásakor[64] ugyanúgy nem foglalkozott a fenti kérdésekkel, mint később, amikor a 2000/78 irányelvet ültette át.[65] A dán jogalkotó egyáltalán nem élt erre vonatkozó mérlegelési jogkörével.

76. Az FL 2a. §-ának (3) bekezdése semmilyen differenciálást nem tartalmaz a rendes nyugdíjkorhatárt már elért munkavállalók és azon munkavállalók között, akik még csak a minimális nyugdíjkorhatár elérését tudják felmutatni. E két csoportot azonban nem lehet egyszerűen „egy kalap alá venni", mivel egy meghatározó szempontból különböznek: a rendes nyugdíjkorhatár elérése előtt a nyugdíjjogosultságot általában jelentős mértékű levonás terheli előrehozott nyugdíj címén, ami az érintett számra fájdalmas pénzügyi veszteséget jelenthet. Emellett általában a nyugdíjváromány annál alacsonyabb, minél távolabb van a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár betöltésétől.

77. Igaz ugyan, hogy az FL 2a. §-ának (3) bekezdése az 1996-os módosítása óta azon esetekre korlátozza a végkielégítés megvonását, amikor az elbocsátott munkavállaló 50. életévének betöltése előtt lépett be az adott nyugdíjrendszerbe. Ez azonban csak azt eredményezi, hogy az ún. „kisnyugdíjakra" vonatkozó jogosultság nem érinti a végkielégítéshez való jogot. Ezzel szemben nem zárták ki annak lehetőségét, hogy a munkavállalónak előrehozott nyugdíj címén jelentős csökkentéssel kelljen számolnia. Extrém esetekben ez azt jelentheti, hogy egy olyan munkavállaló, aki 49 évesen lépett be nyugdíjrendszerébe, és 61 évesen elveszíti munkahelyét, az FL 2a. §-ának (3) bekezdése alapján elveszíti a végkielégítésre vonatkozó jogosultságot annak ellenére, hogy tizenkét éves járulékfizetés alapján a kollektív szerződés szerint csak relatíve alacsony összegű nyugdíjra számíthat, amelynek azonnali igénybevétele esetén még további csökkentésre számíthat előrehozott nyugdíj címén.

64 – Eredetileg az FL 2a. §-ának (2) bekezdése.

65 – Amint az ügy irataiból kiderül, a dán jogalkotó az FL 2a. §-át a 2000/78 irányelv átültetése során csak abból a szempontból vizsgálta, hogy valóban igazolható-e a végkielégítés megvonása a *fiatalabb munkavállalóktól*. Azt, hogy ezzel szemben az *idősebb munkavállalók*, akik már nyugdíjra jogosultak, az FL 2a. §-ának (3) bekezdése révén hátrányos megkülönböztetést szenvednek el, úgy tűnik, nem képezte mérlegelés tárgyát (lásd még a fenti 42. lábjegyzetet).

78. Mindent összevetve ezáltal egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás nem tekinthető az érdekek között fennálló méltányos egyensúly kifejeződésének. Túlzott mértékben sújtja az érintett munkavállalókat, amennyiben megdönthetetlenül vélelmezi, hogy az utóbbiak mindenképpen elhagyják a munkaerőpiacot, még akkor is, ha az általuk kapható egyedi nyugdíj összegét jelentős mértékű csökkentés terheli. A munkavállalónak ugyanakkor jogos érdeke áll fenn szakmai pályája folytatása tekintetében, amennyiben azonnali nyugdíjba lépése esetén a maximálisan elérhető nyugdíj összegéhez képest előrehozott nyugdíj címén jelentősen alacsonyabb összegre lesz jogosult, vagy más jelentős levonással kell számolnia.

79. E tekintetben a jelen ügy alapvetően különbözik a Palacios de la Villa ügytől, ahol az alkalmazandó spanyol törvényi és kollektív szerződésbeli rendelkezések nem a minimális nyugdíjkorhatárhoz, hanem a rendes nyugdíjkorhatárhoz kapcsolódtak, és a felperes már elérte a számára elérhető maximális nyugdíjváromány.[66]

66 – A 2. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 24., 27. és 30. pontja.

iv) Közbenső következtetés

80. Egy, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplőhöz hasonló szabályozás nem szükséges az általa elérni kívánt cél eléréséhez. Emellett az érintett munkavállalók érdekeinek aránytalan sérelmével jár. E két okból kifolyólag a szabályozásban foglalt, közvetlen, életkoron alapuló eltérő bánásmód nem igazolható a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján.

3. Az alapjogvita tekintetében jelentkező következmények

81. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a belső jog alkalmazásakor a tagállami bíróság köteles a belső jogot úgy értelmezni, hogy az irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszi annak szövegét és célját, következésképpen megfelelni az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének.[67]

82. Tény, hogy az általános jogelvek és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma korlátozzák a nemzeti bíróság ezen kötelezettségét, továbbá e kötelezettség nem

67 – Lásd többek között a 14/83. sz., Von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet (EBHT 1984., 1891. o.) 26. pontját, a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 113. pontját, a 20. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 98. pontját, a 20. lábjegyzetben hivatkozott Angelidaki-ügyben hozott ítélet 197. pontját és a 3. lábjegyzetben hivatkozott Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 47. pontját.

szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául.[68]

83. A közösségi joggal összhangban álló értelmezés elve ugyanakkor megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak.[69] E tekintetben teljes mértékben élni kell azzal a mérlegelési jogkörrel, amelyet a nemzeti jog biztosít számára.[70]

84. Az előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az FL 2a. §-ának (3) bekezdése értelmezhető-e a 2000/78 irányelv fent kifejtett előírásaival összhangban, és ha igen, mennyiben. Anélkül, hogy a nemzeti jog értelmezésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező[71] Vestre Landsret mérlegelésének elébe kívánnék vágni, számomra igenis lehetségesnek tűnik az irányelvvel összhangban történő értelmezés. Az FL 2a. §-ának (3) bekezdésében szereplő kivételre vonatkozó jelenlegi, igen szigorú értelmezés kizárólag a dán ítélkezési gyakorlaton alapul. Megfogalmazása alapján („[…] ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor […] öregségi nyugdíjban részesül […]") értelmezhető úgy is, hogy csak azon személyekre vonatkozik, akik *ténylegesen részesülnek* nyugdíjban, azokra pedig nem szükségképpen terjed ki, akik nyugdíjban *részesülhetnének*.[72]

85. Amennyiben az FL 2a. §-a (3) bekezdésének az irányelvvel összhangban történő értelmezésére nincs lehetőség, úgy e rendelkezés alkalmazását mellőzni kell az alapeljárásban,[73] ami azzal a következménnyel jár, hogy

68 – A C-105/03. sz. Pupino-ügyben 2005. június 16-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-5285. o.) 44. és 47. pontja, a 20. lábjegyzetben hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 100. pontja és a 20. lábjegyzetben hivatkozott Angelidaki-ügyben hozott ítélet 199. pontja.

69 – A 67. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer-ügyben hozott ítélet 115. pontja, a 20. lábjegyzetben hivatkozott Angelidaki-ügyben hozott ítélet 200. pontja; lásd hasonló értelemben már a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.), 8. pontját, melyben a Bíróság hangsúlyozta, hogy „a tagállami bíróságnak az irányelv szövegének és céljának lehető legteljesebb figyelembevétele mellett kell értelmezési feladatának eleget tennie".

70 – A 67. lábjegyzetben hivatkozott von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 28. pontja; lásd még a 157/86. sz., Murphy és társai ügyben 1988. február 4-én hozott ítélet (EBHT 1988., 673. o.) 11. pontját és a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-181. o.) 68. pontját.

71 – A C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 54–57. pontja, a C-506/04. sz. Wilson-ügyben 2006. szeptember 19-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-8613. o.) 34. pontja és a 20. lábjegyzetben hivatkozott Angelidaki-ügyben hozott ítélet 48. pontja.

72 – Amint azt a dán kormány írásbeli észrevételeiben kifejtette, az FL 2a. §-ának (3) bekezdésére vonatkozó jelenlegi gyakorlat a szabály teleológiai szempontból megszorító értelmezésén alapul, ahol is a dán „vil" igét „kan" értelemben használják.

73 – Ez az állandó ítélkezési gyakorlat; lásd például a 20. lábjegyzetben hivatkozott Marshall-ügyben hozott ítélet 55. és 56. pontját, mely értelmében az egyenlő bánásmód elvére „a munkáltatóként működő állami hatósággal szemben lehet hivatkozni annak érdekében, hogy az említett [elvvel] összeegyeztethetetlen bármely nemzeti rendelkezés alkalmazását ki lehessen zárni"; lásd még a 70. lábjegyzetben hivatkozott ITC-ügyben hozott ítélet 69. pontját és a 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 80. és 81. pontját.

az O. Andersen helyzetében lévő személyeknek is meg kellene ítélni a végkielégítést az FL 2a. §-ának (2) bekezdése alapján. Mindaddig ugyanis, amíg a nemzeti jogalkotó nem fogad el intézkedéseket az egyenlő bánásmód visszaállítása érdekében, az egyenlőség elvének tiszteletben tartása csak úgy biztosítható, ha a hátrányos helyzetbe hozott személyeknek biztosítják ugyanazokat az előnyöket, amelyekben a kedvezményezett csoporthoz tartozó személyek részesülnek.[74]

4. Záró megjegyzések

86. Annak érdekében, hogy az előterjesztő bíróság számára hasznos választ lehessen adni, a teljesség kedvéért érdemes még megjegyezni az alábbiakat.

87. Az a körülmény, hogy az FL 2a. §-ának (1) bekezdése a végkielégítésre való jogosultságot többéves folyamatos munkaviszonyhoz köti, arra utalhat, hogy e végkielégítés célja és értelme nem kizárólag az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszak pénzügyi támogatása. Az ilyen végkielégítés talán inkább – legalábbis részben – a munkavállalóknak a vállalkozással szemben tanúsított hűségét honorálja.

88. A Bíróság által erre vonatkozóan feltett kérdés kapcsán az eljárásban résztvevők között nézeteltérés volt azt illetően, hogy az FL 2a. §-ának rendelkezésében jelen van-e a vállalkozással szemben tanúsított korábbi hűség ilyesfajta jutalmazása. Míg a dán kormány, a Region Syddanmark és a Bizottság szerint nem, az alapeljárás felperese ezzel ellentétes álláspontot képviselt. Végeredményben a nemzeti bíróság feladata lesz az, hogy ezt illetően kialakítsa álláspontját.[75]

89. Amennyiben az FL 2a. §-a legalább részben a vállalkozással szemben tanúsított többéves hűség jutalmazására szolgál, úgy ez egy további kényszerítő indok volna arra, hogy a munkavállalókat ne fosszák meg a végkielégítéstől csak azért, mert már jogosultak nyugdíjra. A vállalkozással szemben tanúsított korábbi hűség jutalmazása szempontjából ugyanis semmilyen különbséget nem jelent az, hogy amikor egy munkavállaló otthagyja a vállalkozást, akkor jogosult-e nyugdíjra vagy sem.

74 – Ez az állandó ítélkezési gyakorlat; lásd például a C-31/06–C-233/06. sz., Jonkman és társai egyesített ügyekben 2007. június 21-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-5149. o.) 39. pontját további hivatkozásokkal.

75 – A 22. lábjegyzetben hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 42. pontja.

VI – Végkövetkeztetések

90. A fenti megfontolások alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a Vestre Landsret által feltett kérdést a következőképpen válaszolja meg:

Amennyiben a többéves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókat elbocsátásuk esetén törvényben előírt végkielégítés illeti meg, amely az új munkaviszony létesítéséhez vezető átmeneti időszakot hivatott megkönnyíteni, úgy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethetetlen e végkielégítés megvonása azon munkavállalóktól, akik a munkaviszony megszűnésekor nyugdíjra jogosultak, amennyiben nem veszik figyelembe,

– hogy az adott munkavállaló ezen időpontban ténylegesen kap-e nyugdíjat, vagy továbbra is jelen van a munkaerőpiacon, és

– hogy a nyugdíjba vonulás ezen időpontban az adott munkavállaló számára a nyugdíj összege tekintetében jelentős mértékben csökkentett előrehozott nyugdíjjal vagy egyéb pénzügyi hátránnyal jár.