A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2013. szeptember 26.*

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma — 2000/78/EK irányelv — A 6. cikk (1) és (2) bekezdése — Rendelkezésre állási díj 65 évet betöltött és öregségi nyugdíjra jogosult köztisztviselők részére történő folyósításának megtagadása”

A C-546/11. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Højesteret (Dánia) a Bírósághoz 2011. október 26-án érkezett, 2011. október 7-i határozatával terjesztett elő az előtte

az Erik Toftgaard érdekében eljáró **Dansk Jurist- og Økonomforbund**

és

az **Indenrigs- og Sundhedsministeriet**

között,

a **Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)**,

a **Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)**,

a **Personalestyrelsen**,

a **Kommunernes Landsforening (KL)**,

a **Danske Regioner**

részvételével

folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (előadó) és J. L. da Cruz Vilaça bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

* Az eljárás nyelve: dán.

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. november 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az E. Toftgaard érdekében eljáró Dansk Jurist- og Økonomfor bund képviseletében K.-M. Schebye advokat,

– a Kommunernes Landsforening és a Danske Regioner képviseletében J. Vinding advokat,

– a dán kormány képviseletében C. Vang, meghatalmazotti minőségben, segítője: R. Holdgaard advokat,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében S. Ossowski és S. Lee, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren és C. Barslev, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2013. február 7-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

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

2 Ezt a kérelmet az E. Toftgaard érdekében eljáró Dansk Jurist- og Økonomforbund (a továbbiakban: DJØF), valamint az Indenrigs- og Sundhedsministeriet (belügyi és egészségügyi minisztérium; korábban: belügy- és szociális ügyek minisztériuma; a továbbiakban: ministeriet közötti jogvita keretében terjesztették elő annak tárgyában, hogy ez utóbbi megtagadta a rendelkezésre állási díj E. Toftgaardnak történő nyújtását.

Jogi háttér

Az Uniós szabályozás

3 A 2000/78 irányelv (13) és (25) preambulumbekezdésének szövege a következő:

„(13) Ez az irányelv nem alkalmazható a szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásait az [EUMSZ 157. cikkben] szereplő meghatározással ellentétben nem jövedelemként kezelik, sem pedig bármely, a munkához jutást vagy a munkaviszony fenntartását célzó állami támogatásra.

[...]

(25) Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően

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

4 Ennek az irányelvnek, 1. cikke értelmében, „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 Az említett irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja így rendelkezik:

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

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

6 Ugyanezen irányelv „Az irányelv hatálya” címet viselő 3. cikkének (1) és (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

[...]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]

[...]

(3) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni semmilyen állami rendszerek vagy azzal egyenrangú [helyesen: azzal egy tekintet alá eső] egyéb rendszerek kifizetéseire, beleértve az állami szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszereket is”.

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

„(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 [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] 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;

[...]

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

A dán szabályozás

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

9 E törvény 6.a §-a a 2000/78 irányelv 6. cikk (2) bekezdésének végrehajtását szolgálja. Szövege az alábbi:

„A 2–5. § ellenére e törvénnyel nem ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata. Az életkor kritériumának használata nem eredményezhet nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést”.

10 A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény (tjenestemandslov) E. Toftgaard elbocsátásának időpontjában alkalmazandó változata 32. §-nak (1) és (4) bekezdése így rendelkezett:

„(1) Az a köztisztviselő, akit azért bocsátanak el, mert munkaköre a közigazgatás szervezetének vagy működésének módosítása miatt megszűnt, a (3)–(5) bekezdés rendelkezéseire is figyelemmel három éven át jogosult marad az illetményére:

[…]

(4) A rendelkezésre állási díjra nem jogosult az a köztisztviselő,

1) akit más olyan munkakörbe helyeznek vagy áthelyeznek, amelynek elfogadására a 12. és a 13. § alapján köteles;

2) aki a 65. életévét betöltötte;

3) aki az adott munkakörre megállapított nyugdíjkorhatárt elérte; vagy

4) aki az elbocsátás időpontjában betegség miatt vagy szakmai jártasság hiánya folytán nem alkalmas olyan munkakör betöltésére, amelynek elfogadására a 12. és a 13. § alapján köteles lenne.”

11 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a rendelkezésre állási díjat a munkáltató szerv fizeti ki, és a köztisztviselő köteles a szerv rendelkezésére állni arra az időszakra, amíg a rendelkezésre állási díjban részesül.

12 A köztisztviselők nyugellátásáról szóló, 2004. március 19-i 230. sz. törvény (tjenestemandspensionslov nr. 230) alapügy tekintetében alkalmazandó változatának értelmében a köztisztviselők a köztisztviselőként töltött időszak folyamán nyugdíjjogosultságot szereznek. E jogosultság megszerzése folytatódik abban az időszakban is, amikor rendelkezésre állási díjban részesülnek. A nyugdíjra jogosító szolgálati időbe azon időszak is beszámít, amely folyamán a köztisztviselő elvileg jogosult lenne rendelkezésre állási díjra, de azt a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény által előírt korhatár folytán nem fizették ki neki.

13 A köztisztviselők nyugellátásáról szóló említett törvény 6. §-nak (6) bekezdéséből az következik, hogy a köztisztviselők a 65. életévük betöltését követően részesülhetnek teljes mértékű nyugdíjban.

14 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a köztisztviselők a köztisztviselői nyugdíj mellett egyéb nyugellátásokra is jogosultak, köztük az állami öregségi nyugdíjra, amely a köztisztviselői öregségi nyugdíjhoz adódik hozzá.

15 Az állami öregségi nyugdíjrendszerekről szóló, 2010. augusztus 19-i 1005. sz. törvény (lov nr. 1005 om social pension) a törvényes nyugdíjkorhatárt az 1959. január 1-je előtt született személyek esetében 65 évben határozza meg. E nyugdíj folyósítása ugyanakkor, az érintett kérelmére tíz évvel elhalasztható annak érdekében, hogy e személy az adott időpontban magasabb nyugdíjban részesülhessen. Engedélyezett továbbá a keresőtevékenység gyakorlása állami öregségi nyugdíj folyósítása mellett, feltéve, hogy a munkából származó jövedelem nem halad meg bizonyos felső határt, amelyen túl az említett nyugdíj összegét csökkenteni, sőt akár törölni kell.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16 E. Toftgaard a vejlei (Dánia) közigazgatási hivatal vezetője volt, míg 2006. május 8-án munkakörének megszűnése miatt el nem bocsátották 2006. december 31-i hatállyal. Az érintett, aki ekkor 65 éves volt, nem részesülhetett rendelkezésre állási díjban, mivel 2006. december 31-től kezdve jogosult volt köztisztviselői nyugellátásra.

17 A köztisztviselők kötelező nyugdíjazásának korhatára 70 év volt E. Toftgaard köztisztviselői jogviszonya megszűnésének időpontjában. E. Toftgaard, aki ekkor 65 éves volt, jogosult volt tehát kérni nyugdíjazását, de arra nem volt köteles. E. Toftgaard jelezte a ministerietnek abbéli szándékát, hogy helyezzék át másik munkakörbe, azzal, hogy adott esetben kész elfogadni a fizetéscsökkentést. E. Toftgaard az elbocsátását követően továbbra is elvégzett bizonyos megbízásokat szerény díjazás ellenében.

18 E. Toftgaard a rendelkezésre állási díj számára történő folyósításának megtagadását az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek tekinti. Ezért a DJØF E. Toftgaard nevében eljárva keresetet indított munkáltatója, a ministeriet ellen az Østre Landsret előtt. E kereset elutasítását követően a DJØF fellebbezést nyújtott be a Højesterethez (legfelsőbb bíróság), mivel úgy vélte többek között, hogy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontja nem összeegyeztethető különösen a 2000/78 irányelvvel. Azt állította, hogy a rendelkezésre állási díj nem tekinthető a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 6a. §-a és a 2000/78 irányelv 6. cikke (2) bekezdésének értelmében vett foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer részének, és hogy a 65 éves korhatár nem valamely jogszerű cél elérésének az ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett megfelelő és szükséges eszköze.

19 A ministeriet arra hivatkozott, hogy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontja a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 6a. §-ban és a 2000/78 irányelv 6. cikke (2) bekezdésében előírt eltérés hatálya alá tartozik, így a rendelkezésre állási díjat az e rendelkezések értelmében vett foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer részének kell tekinteni. Másodlagosan a ministeriet ehhez hozzátette, hogy a 32. § (4) bekezdésének 2. pontja megfelel a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek.

20 A Højesteret e körülményekre tekintettel döntött úgy, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [2000/78] irányelv 6. cikkének (2) bekezdését, hogy a tagállamok csak azt írhatják elő, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés, továbbá az ellátásra való jogosultság korhatárhoz kötése csak akkor nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha e szociális biztonsági rendszerek a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra vonatkoznak?

2) Úgy kell-e értelmezni [az említett] irányelv 6. cikkének (2) bekezdését, hogy csak az ilyen rendszerekbe történő belépést lehet korhatárhoz kötni, vagy úgy kell-e értelmezni a rendelkezést, hogy az e rendszerek szerinti ellátás kifizetésére való jogosultságot is lehet korhatárhoz kötni?

3) Ha az 1. kérdésre nemleges válasz adandó:

Az említett irányelv 6. cikkének (2) bekezdésében foglalt »foglalkoztatási biztonsági rendszer« fogalmába tartozhat-e a […] [köztisztviselők jogállásáról szóló törvény] […] 32. §-ának (1) bekezdésében foglalt rendelkezésre állási díjhoz hasonló olyan rendszer, amelynek értelmében egy köztisztviselő a munkaköre megszűnésekor járó végkielégítés esetén, különös védelemként, három évig jogosult marad az illetményére, és ez az idő is beszámít a nyugdíjra jogosító szolgálati idejébe, feltéve hogy rendelkezésre áll egy másik megfelelő munkakör betöltésére?

4) Úgy kell-e értelmezni az említett irányelv 6. cikkének (1) bekezdését, hogy nem zárja ki a [köztisztviselők jogállásáról szóló törvény] 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontjához hasonló olyan rendelkezést, amelynek értelmében munkakörének megszűnése esetén nem jár rendelkezésre állási díj annak a köztisztviselőnek, aki már betöltötte az állami öregségi nyugdíj kifizetéséhez szükséges korhatárt?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

21 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azt csak valamely foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer körébe tartozó nyugdíj- vagy rokkantsági ellátás tekintetében kell alkalmazni.

22 E kérdés megválaszolásához elsőként azt szükséges megvizsgálni, hogy az alapügy tárgyát képező, állítólagosan hátrányosan megkülönböztető jellegű nemzeti szabályozás, a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e.

23 E tekintetben ezen irányelvnek mind a címéből és a preambulumából, mind a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy az irányelv általános keretet kíván létrehozni, minden személy számára biztosítandó „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódot, hatékony védelmet nyújtva

nekik az irányelv 1. cikkében említett okok bármelyikére – köztük az életkorra – alapozott hátrányos megkülönböztetés ellen (lásd a C-297/10. és C-298/10. sz., Hennings és Mai egyesített ügyekben 2011. szeptember 8-án hozott ítélet [EBHT 2011., I -7965. o.], 49. pontját).

24 Közelebbről a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából kitűnik, hogy az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is", tekintettel különösen „az alkalmazási és munkakörülmények[re] [helyesen: munkafeltételekre], beleértve az elbocsátást és a díjazást".

25 A 2000/78 irányelv hatálya az ezen irányelv (13) preambulumbekezdésével együtt értelmezett 3. cikke (1) bekezdése c) pontjának és (3) bekezdésének fényében úgy értendő, hogy nem terjed ki azon szociális biztonsági és szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásai nem feleltethetők meg a díjazásnak az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése szerinti fogalmának, sem pedig bármilyen olyan jellegű állami kifizetésre, amelynek célja a munkához jutás vagy a munkaviszony fenntartása (a C-267/06. sz. Maruko-ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet [EBHT 2008., I-1757. o.] 41. pontja) és a C-147/08. sz. Römer-ügyben 2011. május 10-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-3591. o.] 32. pontja).

26 Az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése értelmében vett díjazás fogalmába valamennyi, készpénzben vagy természetben adott vagy a jövőben adandó juttatás beletartozik, feltéve hogy – akár közvetetten – azt a munkavállalónak a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel biztosítja (lásd különösen a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-1889. o.] 12. pontját).

27 A jelen ügyben a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény által bevezetett rendelkezésre állási díjat az állam, munkáltatói minőségben eljárva, havi rendszerességgel folyósítja három éven keresztül azon köztisztviselőknek, akik munkakörük megszűnése miatt rendelkezési állományba kerülnek. E díj összege megfelel azon díj összegének, amelyet a köztisztviselő azt megelőzően kapott, hogy rendelkezési állományba került volna.

28 Hangsúlyozni kell továbbá, hogy a rendelkezésre állási díjra való jogosultság ellentételeként a köztisztviselőnek kötelessége munkáltatója rendelkezésére állni e díj folyósításának időtartama alatt. Amennyiben a munkáltató másik megfelelő munkakört ajánl fel a számára, úgy a köztisztviselő köteles azt elfogadni. Ha e kötelezettségének nem tesz eleget, a köztisztviselő elveszíti az említett díjra való jogosultságát.

29 E tényezőkből az következik, hogy a rendelkezésre állási díj készpénzben adott juttatás, amelyet a köztisztviselőnek a munkáltató a köztisztviselő jogviszonyára tekintettel biztosít, ennélfogva az az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése értelmében vett díjazásnak tekintendő.

30 Ekként a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontja azzal, hogy a rendelkezésre állási díjra való jogosultság alól köztisztviselők egy egész kategóriáját kizárja, e köztisztviselők díjazásának a 2000/78 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében vett feltételeit érinti. Következésképpen ezen irányelvet alkalmazni kell valamely, a jelen alapügy tárgyát képező helyzethez hasonló helyzet tekintetében.

31 Másodszor azt kell megvizsgálni, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás megvalósít-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében vett, életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

32 E rendelkezés értelmében az „egyenlő bánásmód elve" azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok, köztük az életkor alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az e

2. cikk (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján.

33 A jelen ügyben, tekintve, hogy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontja azzal a joghatással jár, hogy a 65 évnél idősebb köztisztviselőket megfosztja a rendelkezésre állási díjra való jogosultságól, e rendelkezés a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésének értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.

34 Harmadszor azt kell megvizsgálni, hogy a tagállamok ezen irányelv 6. cikkének (2) bekezdésére hivatkozva rendelkezhetnek-e úgy, hogy ezen eltérő bánásmód nem valósít meg életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.

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

36 Ezen irányelv 6. cikkének (2) bekezdése dán nyelvű változata az előző pontban idézett szövegtől eltér annyiban, hogy egyáltalában nem tesz utalást különösen „a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra”.

37 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az uniós jogi rendelkezéseket egységesen kell értelmezni és alkalmazni az Unió valamennyi nyelvén készült változat figyelembevételével. Valamely uniós szöveg egyes nyelvi változatai közötti eltérés esetén a szóban forgó rendelkezést azon szabályozás általános rendszerére és céljára tekintettel kell értelmezni, amelynek az a részét képezi (lásd különösen a C-280/04. sz. Jyske Finans ügyben 2005. december 8-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-10683. o.] 31. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

38 Ami a 2000/78 irányelv 6. cikk (2) bekezdésének az unió más nyelvein készült változatait illeti, meg kell állapítani, hogy azok – a jelen ítélet 35. pontjában idézett francia nyelvű változathoz hasonlóan - kifejezetten említést tesznek a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság korhatárhoz kötéséről. Példálózó jelleggel, az említett rendelkezés spanyol nyelvű változata az alábbiakat mondja ki: „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas”, e rendelkezés német nyelvű változatának megfogalmazása az alábbi: „bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität”, a szóban forgó rendelkezés angol nyelvű változatában ez szerepel: „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits”, míg ugyanezen rendelkezés lengyel nyelvű változata így fogalmaz: „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich”.

39 A 2000/78 irányelv 6. cikke (2) bekezdésének szövege, a jelen ítélet előző pontjában idézett változataiban, továbbá azt sugallja, hogy e rendelkezés kizárólag azokban az esetekben alkalmazandó, amelyeket kimerítő jelleggel felsorol. Ha ugyanis az uniós jogalkotó szándéka az lett volna, hogy e rendelkezés hatályát kiterjessze az abban kifejezetten említett eseteken túl, úgy arra kifejezetten utalt volna, például a „különösen” határozószó alkalmazásával.

40 A 2000/78 irányelv általános rendszere és célja alátámasztja ezt a megállapítást. Ezen irányelv ugyanis a foglalkoztatás és munkavégzés területén konkretizálja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely az uniós jog általános elvének tekintendő (lásd ebben az értelemben a C-555/07. sz. Kücükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-365. o.], 21. pontját). A különösen az életkor alapján történő, minden hátrányos megkülönböztetés tilalma egyébként az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkében szerepel, amely 2009. december 1-je óta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.

41 Tekintettel arra, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy kivételt írjanak elő az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve alól, e rendelkezést megszorító módon kell értelmezni (lásd analógia útján a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-47. o.] 60. pontját).

42 Márpedig a 2000/78 irányelv 6. cikke (2) bekezdésének olyan értelmezése, amely szerint e rendelkezés a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek minden fajtájára alkalmazandó, e rendelkezés hatályának kiterjesztését eredményezné, figyelmen kívül hagyva azt, hogy e rendelkezést megszorító módon kell értelmezni.

43 Következésképpen a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdése kizárólag az olyan foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek tekintetében alkalmazandó, amelyek az idős kor és a rokkantság kockázataival szemben biztosítanak fedezetet.

44 A jelen ügyben, akár feltételezve is, hogy a rendelkezésre állási díj egy foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerbe illeszkedik, a jelen ítélet 27–29. pontjában ismertetett tényezők fényében nyilvánvaló, hogy e díj nem tekinthető sem nyugdíjnak, sem rokkantsági ellátásnak. Ennélfogva a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdése az alapügyben szereplő körülményekhez hasonló körülmények között nem alkalmazható.

45 A fenti megfontolások fényében az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azt csak a valamely foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer körébe tartozó nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra kell alkalmazni.

A második és harmadik kérdésről

46 Tekintettel az első kérdésre adott válaszra, a második és a harmadik kérdésre nem kell válaszolni.

A negyedik kérdésről

47 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azok a köztisztviselők, akik elérték a nyugdíjkorhatárt, önmagában e tény folytán nem jogosultak a munkakörük megszűnése miatt elbocsátott köztisztviselőket megillető rendelkezésre állási díjra.

48 Ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.

49 Következésképpen mindenekelőtt azt kell megvizsgálni, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás jogszerű célt követ-e. E vonatkozásban a dán kormány arra hivatkozik, hogy e szabályozás a megfelelő egyensúly elérését célozza egyrészt a tagállamnak a közigazgatás átalakítására, átszervezésére, és hatékonyságára vonatkozó igényei, másrészt a köztisztviselőknek a rájuk gyakorolt, felesleges személyes

és politikai nyomással szembeni védelme között. Közelebbről az említett szabályozás azt a kettős célt követi, hogy egyrészt készenlétben tartsa a köztisztviselőket annak céljából, hogy őket másik megfelelő munkakörbe helyezze, másrészt hogy biztosítsa függetlenségüket, védve őket minden külső nyomással szemben. Az, hogy a rendelkezésre állási díjra való jogosultság alól ki vannak zárva azon köztisztviselők, akik az öregségi nyugdíjra már jogosulttá váltak, a visszaélések megakadályozására irányuló szükséglettel magyarázható, amennyiben általánosságban kevéssé valószínű, hogy e köztisztviselők készek lennének másik megfelelő munkakört betölteni. E köztisztviselőknek továbbá enyhébb védelemre van szükségük, mivel már jogosultak a megélhetéshez szükséges jövedelemre, nevezetesen öregségi nyugdíjra.

50 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog jelen 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 (a C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 68. pontja).

51 Az arra irányuló cél, hogy biztosítsák a köztisztviselők rendelkezésre állását, és védelmet biztosítsanak számukra munkakörük megszűnése esetén, kizárólag azon köztisztviselőkre korlátozva a rendelkezésre állási díjra való jogosultságot, akiknek védelemre van szükségük, és akik teljesítik rendelkezésre állási kötelezettségeiket, a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci cél kategóriájába tartozik.

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

53 Ennélfogva főszabályként úgy kell tekinteni, hogy az alapügyben érintett szabályozás céljaihoz hasonló célok, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése első albekezdésének megfelelően, „objektíven és ésszerűen” igazolhatják a „nemzeti jog keretein belül” az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

54 A továbbiakban meg kell még győződni arról, az említett rendelkezés megfogalmazása szerint, hogy az e célok elérése érdekében alkalmazott eszközök „megfelelők és szükségesek”-e.

55 Ami az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás megfelelő jellegét illeti, meg kell állapítani, hogy a rendelkezésre állási díjra való jogosultság kizárólag azon köztisztviselők számára történő biztosítása, akik többek között nem jogosultak öregségi nyugdíjra, nem tűnik ésszerűtlennek a jogalkotó által követett azon cél fényében, hogy fokozott védelmet biztosítsanak azoknak a köztisztviselőknek, akik nem rendelkeznek a megélhetéshez szükséges rendszeres és állandó jövedelemmel.

56 Az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás ugyancsak megfelelőnek tűnik azon cél elérésére, hogy a köztisztviselők rendelkezésre állását biztosítsák munkakörük megszűnésének esetén. Azok a köztisztviselők ugyanis, akik még nem jogosultak öregségi nyugdíjra, a rendelkezésre állási díj hiányában arra kényszerülnének, hogy belépjenek a munkaerőpiacra, és így akkor, amikor a közigazgatásban új munkakört kínálnak a számukra, esetleg már nem állnának rendelkezésre. Ezzel szemben azok a köztisztviselők, akik már jogosultak öregségi nyugdíjra, általában kevésbé készek arra, hogy újból belépjenek a közszolgálatba és új munkakört töltsenek be, tekintettel azokra a szakmai és személyes jellegű kényelmetlenségekre, amelyekkel az ilyen újbóli belépés járhat.

57 Egyébiránt a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontja lehetővé teszi továbbá azon visszaélés lehetőségeinek korlátozását, hogy egy köztisztviselő olyan díjban részesüljön, amely e köztisztviselő rendelkezésre állását biztosítja, miközben ő nyugdíjba vonul.

58 Következésképpen meg kell állapítani, hogy egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás nem tűnik nyilvánvalóan nem megfelelőnek a jelen ítélet 49. pontjában hivatkozott jogszerű célok eléréséhez.

59 Ugyanakkor meg kell győződni arról, hogy ezen intézkedés nem megy-e túl azon, ami e célok eléréséhez szükséges.

60 A dán kormány ezzel kapcsolatban arra hivatkozik, hogy a rendelkezésre állási díjra való jogosultságot szigorúan csak azon köztisztviselőkre kell korlátozni, akiknek valóban szükségük van e díjra, és akik tényelegesen rendelkezésre állnak, hogy adott esetben újból belépjenek a közigazgatásba.

61 Kétségtelenül igaz, amint az a jelen ítélet 56. pontjában megállapítást nyert, hogy azok a köztisztviselők, akik öregségi nyugdíjra jogosultak, e ténynél fogva kevésbé készek elfogadni, hogy másik megfelelő munkakörbe helyezzék őket.

62 Úgy tűnik továbbá, hogy e köztisztviselők a megélhetéshez szükséges rendszeres és állandó jövedelemre, míg azok a köztisztviselők, akik még nem jogosultak öregségi nyugdíjra, és akiknek a munkaköre megszűnt, fokozott védelemre számíthatnak. Az ezen második csoportba tartozó köztisztviselők ugyanis általában jobban ki vannak téve a gazdasági és társadalmi jellegű nyomásnak, amennyiben a rendelkezésre állási díj hiányában meg lennének fosztva a rendszeres jövedelemforrástól. A rendelkezésre állási díj ekként az említett második csoportba tartozó köztisztviselők e nyomással szembeni megóvását célozza azáltal, hogy megfelelő jövedelmet biztosít számukra egy hároméves időszak folyamán.

63 Hangsúlyozni kell továbbá, hogy a dán jogalkotó az alapügy tárgyát képező szabályozás kedvezőtlen hatásainak enyhítése céljából lépett közbe annak előírásával, hogy a 65 évnél idősebb köztisztviselők nyugdíjra jogosító szolgálati idejébe azon időszak is beszámít, amikor rendelkezésre állási díjat kellett volna kapniuk, de abban, életkoruk folytán, nem részesültek.

64 Következésképpen meg kell állapítani, hogy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontja azon köztisztviselőkkel, akik ténylegesen öregségi nyugdíjban fognak részesülni, azonos tekintetbe veszi azokat, akik ilyen nyugdíjra jogosultak.

65 Márpedig a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy a köztisztviselők 65 éves korukban jogosultak nyugdíjba vonulni, ám ez nem kötelességük.

66 Mindazonáltal, az alapügy tárgyát képező szabályozás értelmében a rendelkezésre állási díjra való jogosultság alól ki vannak zárva mind azon köztisztviselők, akik nyugdíjba kívánnak vonulni, és akik következésképpen öregségi nyugdíjban fognak részesülni, mind pedig azok, akik hatvanötödik életévük betöltését követően is szeretnék szakmai pályafutásukat a közigazgatásban folytatni.

67 Következésképpen az annak megakadályozására irányuló jogszerű cél érdekében, hogy e díjban olyan köztisztviselők is részesülhessenek, akik nem kísérelnek meg új munkakört betölteni, hanem a megélhetéshez szükséges jövedelemben öregségi nyugdíj formájában fognak részesülni, a szóban forgó intézkedés a továbbra is a munkaerőpiacon maradni kívánó köztisztviselőknek e díjtól való megfosztását eredményezi azon egyetlen ok folytán, hogy ők, éppen életkorukból kifolyólag, ilyen nyugdíjban részesülhetnének.

68 Ezen intézkedés ekként arra kényszerítheti e köztisztviselőket, hogy alacsonyabb összegű öregségi nyugdíjat fogadjanak el ahhoz képest, amelyre akkor tarthatnának igényt, ha idősebb korukig aktív keresők maradnának, különösen abban az esetben, ha nem fizettek járulékot kellő számú évig ahhoz, hogy teljes mértékű nyugdíjra legyenek jogosultak.

69 Ráadásul úgy tűnik, az alapügy tárgyát képező szabályozás által követett jogszerű célok elérhetők enyhébb, mindazonáltal ugyanúgy alkalmas eszközökkel. Ekként olyan rendelkezések, amelyek a rendelkezésre állási díjra való jogosultságot kizárólag azon köztisztviselőkre korlátoznák, akik ideiglenesen lemondtak az öregségi nyugdíjról, hogy szakmai tevékenységüket folytassák, ugyanakkor arra az esetre, ha e köztisztviselők megtagadják másik megfelelő munkakör betöltését, a visszaélés szankcionálását célzó intézkedéseket írnának elő, lehetővé tennék annak biztosítását, hogy e díjban kizárólag azon köztisztviselők részesüljenek, akik ténylegesen készek másik megfelelő munkakör betöltésére.

70 Kétségtelen, hogy általánosságban nem követelhető meg, hogy valamely, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló intézkedés minden egyes eset egyéni vizsgálatát írja elő annak meghatározása céljából, hogy mi a legmegfelelőbb az egyes köztisztviselők különleges szükségletei szempontjából, amennyiben a vonatkozó rendszer kezelésének technikai és gazdasági szempontból is kivitelezhetőnek kell maradnia.

71 Mindazonáltal a 65. életévüket be nem töltött köztisztviselők rendelkezésre állásának ilyen egyéni vizsgálata már az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás által bevezetett rendszer velejárójának tűnik, amennyiben az elbocsátott köztisztviselők másik megfelelő munkakörbe való helyezése az érdekeltek kompetenciáinak függvénye a számukra ténylegesen felkínált munkakörök sajátosságainak fényében. Egyébiránt ilyen egyéni vizsgálatot már előír, amint arra a DJØF is hivatkozik, a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 4. pontja.

72 A fenti megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás, mivel a rendelkezésre állási díjra való jogosultság alól automatikusan kizárja az öregségi nyugdíjra jogosult köztisztviselőket, túlmegy azon, amely az elérni kívánt célok megvalósításához szükséges.

73 Következésképpen a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 32. §-a (4) bekezdésének 2. pontjából eredő eltérő bánásmód nem igazolható a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján.

74 A fenti megfontolásokra tekintettel a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2 cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azok a köztisztviselők, akik elérték a nyugdíjkorhatárt, önmagában e tény folytán nem jogosultak a munkakörük megszűnése miatt elbocsátott köztisztviselőket megillető rendelkezésre állási díjra.

A költségekről

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

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

1) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 6. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azt csak a valamely foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer körébe tartozó nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra kell alkalmazni.**

2) **A 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében azok a köztisztviselők, akik elérték a nyugdíjkorhatárt, önmagában e tény folytán nem jogosultak a munkakörük megszűnése miatt elbocsátott köztisztviselőket megillető rendelkezésre állási díjra.**

Aláírások