A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2011. július 21.*

A C-159/10. és C-160/10. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Németország), a Bírósághoz 2010. április 2-án érkezett, 2010. március 29-i határozataival terjesztett elő az előtte

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

és

a **Land Hessen**

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh és P. Lindh (előadó) bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2011. április 5-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Land Hessen képviseletében M. Deutsch Rechtsanwalt,

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

– Írország képviseletében D. O'Hagan és B. Doherty, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében V. Kreuschitz és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányulnak.

2 E kérelmeket a G. Fuchs, illetve P. Köhler és a Land Hessen között az említettek 65 évesen történő nyugdíjazása tárgyában folyamatban lévő jogviták keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2000/78 irányelv

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

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

idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon.

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

[…]

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

4 A 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között [Ezért elengedhetetlen a különbségtétel az igazolható – különösen jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő piaci és szakképzési célkitűzésekkel igazolható – eltérő bánásmód és a tiltandó hátrányos megkülönböztetés között]."

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

6 Az említett irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint:

„(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."

7 A 2000/78 irányelvnek „Az irányelv hatálya" című 3. cikke (1) bekezdése értelmében:

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

[…]

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

[…]”

8 Ezen irányelv 6. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(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;

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

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

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

A nemzeti szabályozás

9 A szövetségi jogalkotó a 2009. február 5-i törvény (BGBl. 2009 I, 160. o.) 15. §-ának (66) bekezdésével módosított, az egyenlő bánásmód általános szabályairól szóló 2006. augusztus 14-i törvénnyel (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 2006 I, 1897. o.) ültette át a 2000/78 irányelvet.

10 Az említett jogalkotó a 2009. február 5-i törvény 15. §-ának (16) bekezdésével módosított, a tartományi köztisztviselők jogállásának szabályozásáról szóló 2008. június 17-i szövetségi törvény (Beamtenstatusgesetz, BGBl. 2008 I, 1010. o.) 25. §-ában a határozatlan időre kinevezett tartományi és települési köztisztviselők nyugdíjára vonatkozó rendelkezéseket fogadott el a következő megfogalmazásban:

„A határozatlan időre kinevezett köztisztviselőket a nyugdíjkorhatár elérését követően nyugdíjazzák."

11 E rendelkezés maga nem határozza meg a nyugdíjkorhatárt, hanem azt a tartományokra bízza.

12 A 2009. december 14-i törvénnyel módosított hesseni köztisztviselői törvény (Hessisches Beamtengesetz, a továbbiakban: HBG) 50. §-a a következőképpen határozza meg a Land Hessen köztisztviselői kötelező nyugdíjazásának korhatárát:

„(1) A határozatlan időre kinevezett köztisztviselőket annak a hónapnak a végén nyugdíjazzák, amelyben betöltik a 65. életévüket (nyugdíjkorhatár).

(2) Az (1) bekezdéstől eltérve az alábbi, határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkre a következő rendelkezések vonatkoznak:

1. az állami iskolák oktatóit azon tanév utolsó hónapjában nyugdíjazzák, amelyben betöltik a 65. életévüket;

2. az egyetemi tanárokat, a felsőoktatásban dolgozó oktatókat, a tudományos és művészeti segédmunkatársakat, valamint a tartomány felsőoktatási intézményeiben különleges feladattal megbízott oktatókat azon szemeszter utolsó hónapjában nyugdíjazzák, amelyben betöltik a 65. életévüket.

(3) Ha szolgálati érdekből szükséges, a nyugdíjba vonulás a köztisztviselő kérelmére a 65. életévének betöltését követően elhalasztható legfeljebb egy éves időtartamokkal, legkésőbb a 68. életéve betöltéséig. Az erről szóló határozatot a legmagasabb szintű felettes szerv, vagy az általa kijelölt szerv hozza meg."

13 A kérdéseket előterjesztő bíróság tájékoztatása szerint 1992-ig a köztisztviselő a nyugdíjkorhatár elérését követően akkor maradhatott aktív státuszban, ha kérte, és az nem volt ellentétes szolgálati érdekkel. Az említett évtől az aktív státusz fenntartásának feltétele az lett, hogy az szolgálati érdekből szükséges legyen.

14 A HBG külön rendelkezik a közvetlen választást követően határozott időre kinevezett köztisztviselők – mint például a polgármesterek és a regionális önkormányzati tanácstagok – nyugdíjkorhatáráról. E köztisztviselőket a 71. életévük betöltésekor helyezik nyugdíjba, ha megbízatásuk ebben az időpontban még nem járt le.

15 Szövetségi szinten 2009. február 12-ig a köztisztviselőkre alkalmazandó általános nyugdíjkorhatár 65 év volt. Ezen időponttól a szabályozás fokozatosan felemeli e korhatárt 67 évre. Az alapeljárás tényállásának idején hasonló rendelkezéseket fogadtak el egyes tartományokban, de Hessenben nem.

16 2008. január 1-je óta a közszolgálaton kívüli szférában a szociális törvénykönyv VI. könyve (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), amely a magánjog hatálya alá tartozó munkavállalókra alkalmazandó, szintén arról rendelkezik, hogy az öregségi nyugdíjra jogosító korhatár fokozatosan 67 évre emelkedik. Az átmeneti rendelkezések értelmében az 1947. január 1-je előtt született személyek vonatkozásában 65 év marad a korhatár.

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 Az alapeljárások tényállása nagyon hasonlít egymásra, az előzetes döntéshozatalra utaló bíróság által feltett kérdések pedig ugyanazok.

18 Az alapeljárások felperesei, G. Fuchs és P. Köhler 1944-ben születtek, és 2009-ig, a 65. életévük betöltéséig főügyészek voltak, amikor is a HBG 50. §-ának (1) bekezdése alapján a szabályoknak megfelelően nyugdíjba kellett vonulniuk.

19 Az érintettek a HBG. 50. §-ának (3) bekezdésére hivatkozva azt kérték, hogy még egy évig hivatalban maradhassanak.

20 Mivel Hessen tartomány igazságügyi minisztériuma elutasította kérelmüket azzal az indokkal, hogy szolgálati érdek nem teszi szükségessé a hivatalban maradásukat, az alapeljárások felperesei egyrészt panaszt terjesztettek elő az említett minisztériumban, másrészt ideiglenes intézkedés iránti eljárást kezdeményeztek a Verwaltungsgericht Frankfurt am Main előtt.

21 E bíróság helyt adott az ideiglenes intézkedés iránt előterjesztett kérelmeknek, és arra kötelezte a Land Hessent, hogy tartsa hivatalukban G. Fuchsot és P. Köhlert. Az igazságügyi minisztérium azonban fellebbezést nyújtott be a Verwaltungsgericht Frankfurt am Main határozatai ellen a Hessischer Verwaltungsgerichtshofhoz, amely hatályon kívül helyezte e határozatokat, és elutasította az érintettek ideiglenes intézkedés iránt előterjesztett kérelmeit. Az érintettek 2009. október 1-je óta nem tölthetik be főügyészi hivatalukat, és nyugdíjban részesülnek.

22 Mivel a Land Hessen igazságügyi minisztere elutasította a G. Fuchs és P. Köhler által előterjesztett panaszokat, az érintettek keresetet indítottak ezen igazságügyi miniszteri határozatok ellen a Verwaltungsgericht Frankfurt am Main előtt.

23 E bíróságnak kételyei támadtak azzal kapcsolatban, hogy az ügyészi hivatal betöltésére vonatkozó korhatár összeegyeztethető-e többek között a 2000/78 irányelv 6. cikkével. E bíróság szerint az említett hivatalt betöltő személyek hivatalból, 65 éves korukban történő nyugdíjazása a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel ellentétes, életkoron alapul hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

24 A kérdéseket előterjesztő bíróság szerint a vitatott rendelkezés akkor született, amikor még úgy gondolták, hogy a munkavégzésre való alkalmasság elégtelenné válik az

említett életkortól. Ma már azonban kutatások bizonyítják, hogy a munkavégzésre való alkalmasság személyenként változik. Ezenfelül az átlagos élettartam hosszabbodása arra indította a jogalkotót, hogy a szövetségi köztisztviselők és a magánszférában foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában 67 évre emelje a nyugdíjba vonulás és a nyugdíjhoz való jog megnyílásának általános korhatárát. Egyébiránt a HBG értelmében a választás nyomán kinevezett köztisztviselők 71 éves korukig tölthetik be hivatalukat.

25 A kérdéseket előterjesztő bíróság szerint a Land Hessen által a HBG 1962. évi szövegéhez fűzött megjegyzésekből kitűnik, hogy e törvény a fiatalabbak alkalmazásának elősegítésére és ezzel a megfelelő korstruktúra garantálására irányult. E cél azonban nem minősül objektív igazoló oknak, mivel a nemzeti jogban nincs olyan kellően pontos kritérium, amely alapján meg lehetne határozni, hogy mely korstruktúra kedvező, illetve kedvezőtlen. E célkitűzés nem a közérdeket, hanem a munkáltató egyedi érdekét szolgálja. A Land Hessen azonban ettől függetlenül nem mutatta be sem az általa megfelelőnek tekintett korstruktúra jellegét, sem annak alapját. Az általa szolgáltatott számadatok azt bizonyítják, hogy az ügyészség személyi állományának jelentős része már fiatalokból áll. A kérdéseket előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy újabb vizsgálatok azt mutatják, hogy nincs összefüggés a korhatárt elérő személyek hivatalból történő nyugdíjazása és a fiatalabbak hivatalba lépése között. E bíróságban kérdésként merül fel az is, hogy olyan számadatok, amelyek csak a Land Hessenre, és azon belül a közjog hatálya alá tartozó személyekre vonatkoznak – amely személyek az említett tartomány alkalmazottainak és az érintett tagállam munkavállalóinak csak kis részét teszik ki – bizonyíthatják-e közérdekű cél fennállását, illetve hogy az ilyen cél nem teszi-e szükségessé a magasabb szintre, jelesül a Land Hessen köztisztviselői és alkalmazottai egészének, sőt az említett tagállam köztisztviselői és alkalmazottai egészének szintjére való emelkedést.

26 A kérdéseket előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy az ügyészek nyugdíjba vonulását nem minden esetben követi a betöltetlen álláshelyre való felvétel. E bíróság szerint a Land Hessen ezzel költségvetési megtakarítás elérésére törekszik.

27 Ezenfelül bizonyos intézkedések nem koherensek. Különösen így van ez egyrészt azzal a lehetőséggel kapcsolatban, hogy a munkavállaló a 65 éves kortól a munkavégzésre való alkalmatlanság megdönthetetlen vélelme ellenére 68 éves koráig aktív státuszban maradhat, másrészt az előbbi kor elérése előtti önkéntes nyugdíjba vonulást korlátozó tényezőkkel kapcsolatban, harmadrészt a nyugdíjkorhatár megemelésével kapcsolatban, amely egyes törvényekben már szerepel.

28 E körülmények között az említett bíróság felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatal céljából:

„1) Uniós jogi szempontok szerint közérdekű célt szolgálnak-e a [HBG-nek] a köztisztviselők kötelező nyugdíjazását kiváltó korhatárra vonatkozó rendelkezései?

E tekintetben elsősorban a következő konkrét kérdések merülnek fel:

– Uniós jogi szempontból melyek azok a konkrét követelmények, amelyeket az említett közérdekű célnak teljesítenie kell? A kérdéseket előterjesztő bíróságnak milyen egyéb kérdéseket kell tisztáznia a ténybeli helyzet feltárása érdekében?

– A 2000/78 […] irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak minősül-e a költségvetési forrásokkal való takarékoskodáshoz és a személyi állománnyal kapcsolatos kiadások korlátozásához fűződő érdek (a jelen esetben arról van szó, hogy a személyi állománnyal kapcsolatos költségek csökkentése érdekében nem kerül sor új alkalmazásokra)?

– Jogszerű közérdekű célnak tekinthető-e valamely állami munkáltató arra irányuló törekvése, hogy többé-kevésbé pontosan megtervezze a köztisztviselők

végleges távozását, beleértve azt az esetet is, ha a HBG vagy a tartományi köztisztviselők jogállásáról szóló szövetségi törvény hatálya alá tartozó valamennyi állami munkáltató maga alakíthatja ki és juttathatja érvényre munkaerő-tervezési elképzeléseit?

– Közérdekű cél lehet-e a »kedvező kormegoszláshoz« vagy a »kedvező korstruktúrához« fűződő érdek, akár annak ellenére is, hogy e tekintetben nincs az elérni kívánt kormegoszlást vagy korstruktúrát meghatározó törvényi rendelkezés vagy általános szabály?

– A 2000/78 […] irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű közérdekű célnak tekinthető-e az előléptetés lehetőségének a köztisztviselők számára történő megteremtése?

– Jogszerű közérdekű célt szolgál-e a korhatár, ha az idősebb köztisztviselők munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogviták elkerülésére irányul?

– A 2000/78 […] irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti közérdek fennállásának feltétele-e az egyes állami és/vagy magánmunkáltatókon túlmutató foglalkoztatáspolitikai koncepció léte? Ha igen, e koncepciónak milyen mértékben kell egységesnek és kötelezőnek lennie?

– Lehetséges-e egyáltalán, hogy az egyes állami vagy magánmunkáltatók ennyire korlátozott hatályú korhatárral az alkalmazottak meghatározott csoportjainak – a jelen esetben a HBG hatálya alá tartozó köztisztviselőknek – a javát szolgáló közérdekű célokat érjenek el?

– Milyen feltételekkel tekinthető a 2000/78 […] irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében szereplő közérdeket szolgálónak – az állami munkáltatók számára követendő, de nem kötelező – azon cél, hogy a nyugdíjba vonulás miatt megüresedő állásokat új alkalmazással, adott esetben már szolgálatban lévő köztisztviselő előléptetésével töltsék be? A közérdekű jelleget olyan általános kijelentéseken túl, miszerint a szabályozás ezt a célt szolgálja, statisztikai adatoknak vagy olyan egyéb ismereteknek is alá kell-e támasztaniuk, amelyek e cél kellő megalapozottságára és tényleges megvalósítására engednek következtetni?

2) a) Melyek azok a követelmények, amelyeket az olyan korhatárnak, mint amely a HBG-ben szerepel, teljesítenie kell ahhoz, hogy megfelelő és az elérni kívánt cél megvalósítását lehetővé tévő legyen?

b) Igényel-e közelebbi vizsgálódást a korhatár elérését követően továbbra is hivatalban maradni kívánó, mindkét nembeli köztisztviselők – előrelátható – számának azok számához viszonyított meghatározása, akik a korhatár elérésével a maximális mértékű nyugdíjra jogosultak, és ezért mindenképpen távozni akarnak a közszolgálatból? Erre tekintettel nem lenne-e célszerű a hivatalból történő nyugdíjazással szemben az önkéntes távozást előnyben részesíteni mindaddig, ameddig a korkedvezményes nyugdíj esetén járó ellátás csökkentett összege garantálja, hogy ezen esetek nem terhelik túl a nyugdíjkasszát, illetve az ezekkel összefüggő személyi kiadások korlátozottak lesznek? (Így az önkéntes nyugdíjba vonulás megfelelőbb rendszer, mint a kényszernyugdíjazás, ugyanakkor gyakorlatilag szinte ugyanolyan mértékben alkalmas az elérni kívánt cél megvalósítására.)

c) Megfelelő és szükséges-e, ha a szolgálatra való alkalmatlanság megdönthetetlen vélelme alapján a köztisztviselő szolgálati jogviszonyát mindkét nem esetében egy bizonyos életkor – a jelen esetben 65 év – elérése esetén automatikusan megszüntetik?

d) Megfelelő-e, ha a szolgálati viszony fenntartása – amelyre főszabály szerint van lehetőség, legalábbis a 68. életév betöltéséig – kizárólag attól függ, hogy a munkáltatónak fűződik-e hozzá különös érdeke, illetve ha ilyen érdekek hiánya esetén kötelezően megszűnik a szolgálati viszony, anélkül hogy bármilyen jogi lehetőség lenne az érintett köztisztviselői jogállásba való visszahelyezésére?

e) Ha a korhatár elérése az alkalmazás kötelező megszűnésével jár, ahelyett hogy arra korlátozódna, hogy a 2000/78 […] irányelv 6. cikke (2) bekezdésének megfelelően meghatározná a maximális mértékű nyugdíjra való jogosultság feltételeit, akkor úgy kell-e tekinteni ezt a korhatárt, mint amely nem igazolható mértékben érinti az idősebbek érdekeit ahhoz képest, amilyen mértékben a fiatalabbak – főszabály szerint nem magasabb rangú – érdekeit érinti?

f) Ha az új alkalmazások és/vagy az előléptetések elősegítésének célja jogszerűnek tekinthető, melyek azok a speciális ténybeli követelmények, amelyeknek teljesülniük kell ahhoz, hogy megállapítható legyen, hogy az ezzel kapcsolatos lehetőségeket ténylegesen milyen mértékben használják ki? E tekintetben a korhatárt alkalmazó állami munkáltatók összességéhez vagy a jogi szabályozás hatálya alá tartozó állami munkáltatók összességéhez kell-e viszonyítani, illetve figyelembe kell-e venni a munkaerőpiacot általában?

g) A munkaerőpiacon már ma tapasztalható, demográfiai okokra visszavezethető hiányra és a legkülönbözőbb típusú, szakképzett munkaerő – beleértve a szövetségi és tartományi köztisztviselőket – iránti hamarosan megjelenő keresletre tekintettel megfelelő és szükséges-e a szolgálatra alkalmas, tevékenységüket folytatni kívánó, mindkét nembeli köztisztviselőket a közszolgálati pálya elhagyására kényszeríteni annak ellenére, hogy hamarosan jelentős munkaerő-kereslet merül majd fel, amelyet a munkaerőpiac alig lesz képes kielégíteni? E tekintetben szükséges-e, hogy a munkaerőpiac valamennyi ágára vonatkozóan adatok álljanak rendelkezésre, amelyeket adott esetben később össze lehet gyűjteni?

3) a) A Land Hessen által alkotott szabályozásban, illetve adott esetben a német szövetségi szabályozásban szereplő korhatárra vonatkozó rendelkezéseknek milyen követelményeknek kell megfelelniük a koherenciával kapcsolatban?

b) Ellentmondástól mentesnek tekinthető-e a HBG 50. §-ának (1) és (3) bekezdése, ha a szolgálati viszonynak a korhatár elérését követő meghosszabbítása kizárólag az állami munkáltató érdekeitől függ?

c) A HBG 50. §-a (3) bekezdésének az irányelvvel összhangban lévő értelmezése adott esetben járhat-e azzal, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében a szolgálati viszonyt minden olyan esetben meg kell hosszabbítani, ha az nem ellentétes szolgálati érdekkel? E szolgálati indoknak milyen követelményeket kellene teljesítenie? Úgy kell-e tekinteni, hogy a szolgálati viszony fenntartásának szolgálati érdekből való szükségességéhez elegendő, ha e viszony megszüntetése nem igazolható, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést eredményez?

d) A HBG 50. §-a (3) bekezdésének ilyen módon való értelmezése hogyan teheti lehetővé a felperes köztisztviselői jogállásának meghosszabbítását vagy visszaállítását akkor, ha azt már megszüntették? Ez utóbbi esetben mellőzni kell-e a HBG 50. §-a (3) bekezdésének alkalmazását, legalábbis az érintett 68. életévének betöltéséig?

e) Megfelelő és szükséges-e a 60., illetve a 63. életév betöltését követő önkéntes nyugdíjba vonulásnak a nyugdíj tartós csökkentésével történő korlátozása, miközben a szolgálati viszony önkéntes alapon, a 65. életév betöltését követően való meghosszabbításának lehetőségét kizárják azt az esetet kivéve, amikor az állami munkáltatónak kivételesen különös érdeke fűződik e meghosszabbításhoz?

f) Nem megfelelővé és szükségtelenné teszi-e a HBG 50. §-ának (3) bekezdésében szereplő korhatárt az, ha előnyösebb szabályozás vonatkozik egyrészt a részmunkaidőben foglalkoztatott idős korú személyekre, másrészt a határozott időre kinevezett köztisztviselőkre?

g) Hogyan értékelhető a koherencia szempontjából azon közszolgálati jogi, munkajogi és társadalombiztosítási jogi szabályozásokat, amelyek egyrészt tartósan felemelik a maximális mértékű nyugdíjra jogosító életkort, másrészt tiltják az átlagos öregségi nyugdíjra jogosító életkor elérése miatti elbocsátást, illetve kötelezővé teszik a szolgálati viszony ezen életkort elérő személyek tekintetében való megszüntetését?

h) Van-e jelentősége a koherencia szempontjából, hogy a korhatároknak a társadalombiztosítási törvénykönyv hatálya alá tartozó munkavállalók, valamint a szövetségi és bizonyos tartományi tisztviselők tekintetében való fokozatos felemelése mindenekelőtt a munkavállalók azon érdekét szolgálja, hogy a lehető legkésőbb vonatkozzanak rájuk a maximális mértékű nyugdíjban részesülésre a köz- vagy a magánszférában irányadó feltételek? Irrelevánsnak kell-e tekinteni ezeket a kérdéseket amiatt, hogy a HBG hatálya alá tartozó mindkét nembeli köztisztviselők tekintetében még nem került sor korhatáremelésre, miközben a szerződéses alkalmazottak tekintetében ez hamarosan megtörténik?"

29 A Bíróság elnöke 2010. május 6-i végzésével egyesítette a C-159/10. és C-160/10. sz. ügyeket az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

30 A kérdéseket előterjesztő bíróság számos kérdést tesz fel, amelyeket lényegében három fő kérdés köré csoportosít, és amelyek közül több a nemzeti jog értelmezésére vonatkozik. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján nem rendelkezik hatáskörrel arra, hogy előzetes döntéshozatal keretében a belső jog szabályait értelmezze. A Bíróság hatásköre az uniós jogi rendelkezések vizsgálatára korlátozódik (lásd különösen a C-222/04. sz., Cassa di Risparmio di Firenze és társai ügyben 2006. január 10-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-289. o.] 63. pontját).

31 Az előterjesztett kérdésekre tehát e korlátra tekintettel kell válaszolni.

Az első kérdésről

32 A kérdéseket előterjesztő bíróság első kérdésével lényegében arra vár választ, hogy az olyan törvény – mint a HBG –, amely a 65. életévüket betöltő, határozatlan időre kinevezett köztisztviselők – a jelen esetben az ügyészek – hivatalból történő nyugdíjazásáról rendelkezik annak fenntartásával, hogy e köztisztviselők legfeljebb a 68. életévük betöltéséig tovább dolgozhatnak, ha ez szolgálati érdekből szükséges, ellentétes-e a 2000/78 irányelvvel, amennyiben a következő célok közül egy vagy több megvalósítására irányul: „megfelelő korstruktúra" kialakítása, a hivatalból való távozás megtervezése, a köztisztviselők előléptetése, a jogviták megelőzése vagy költségvetési megtakarítás elérése.

33 A felek nem vitatják, hogy a Land Hessen köztisztviselői – különösen az ügyészek – szolgálati viszonyának a maximális mértékű nyugdíjban részesülést lehetővé tévő korhatár elérésekor, jelesül a 65. életév betöltésekor való megszüntetése a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett, az életkoron alapuló eltérő bánásmódnak minősül.

34 Az olyan rendelkezés ugyanis, mint a HBG 50. §-ának (1) bekezdése a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett alkalmazási és munkakörülményeket érint azáltal, hogy megakadályozza, hogy az érintett ügyészek a 65. életévük betöltését követően tovább dolgozzanak. Egyébiránt e rendelkezés az ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet be azzal, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti az említett személyeket annál, mint amelyben az említett kort nem betöltő személyek részesülnek.

35 A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy 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 igazolhatók, és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

36 Ennélfogva a feltett kérdés megválaszolása érdekében azt kell megvizsgálni, hogy az említett rendelkezés igazolható-e jogszerű céllal, és e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek-e.

A jogszerű cél fennállásáról

37 Előzetesen meg kell vizsgálni, hogy egyrészt melyek a következményei annak, hogy a HBG nem jelöli meg konkrétan az általa elérni kívánt célt, másrészt melyek a következményei az említett cél és a hátterét képező összefüggések módosulásának, harmadrészt fel lehet-e hozni több célt.

38 Először is az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a HBG nem jelöli meg egyértelműen az 50. §-ának a határozatlan időre kinevezett köztisztviselőkre vonatkozó korhatárt 65 évben meghatározó (1) bekezdése által elérni kívánt célt.

39 E tekintetben a Bíróság már több alkalommal kimondta, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozásnak az elérni kívánt céllal kapcsolatos nem egyértelmű jellege automatikusan kizárja a szabályozásnak az e rendelkezés alapján való igazolhatóságát. Ezen egyértelmű jelleg hiányában fontos, hogy az érintett intézkedés általános hátterét jelentő összefüggésekből adódó egyéb körülmények lehetővé tegyék az intézkedés alapját képező célnak az intézkedés jogszerűségére, valamint a cél megvalósítási eszközei megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálat érdekében történő meghatározását (a C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 56. és 57. pontja; a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-47. o.] 40. pontja, valamint a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9391. o.] 58. pontja).

40 Az elérni kívánt cél módosulását illetően az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a HBG 50. §-a eredetileg azon a megdönthetetlen vélelmen alapult, hogy a 65 év felettiek alkalmatlanok a munkavégzésre. A tárgyaláson azonban a Land Hessen és a német kormány képviselői hangsúlyozták, hogy ma már nem lehet ezt a vélelmet tekinteni a korhatár alapjának, és a jogalkotó elismerte, hogy a 65 év felettiek is alkalmasak lehetnek a munkavégzésre.

41 Ezzel kapcsolatban úgy kell tekinteni, hogy a valamely törvény hátterét képező összefüggések olyan változása, amely e törvény céljának változását eredményezi, önmagában nem zárja ki, hogy e törvény a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű cél megvalósítására irányuljon.

42 A körülmények változhatnak, és ettől még a törvény más okból hatályban maradhat.

43 Ebből következően az alapeljárás tárgyát képező ügyekben, a 65 év felettiek munkavégzésre való alkalmasságának megítélésében bekövetkezett változáson túlmenően, a kérdéseket előterjesztő bíróság által felhozott azon körülmény, hogy a korhatárt a teljes foglalkoztatás időszakában vezették be, majd a munkanélküliség emelkedése során is fenntartották, okozhatta az elérni kívánt cél módosulását, anélkül hogy e cél elvesztette volna jogszerű jellegét.

44 A több cél egyidejű fennállását illetően az ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy az nem zárja ki a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű cél fennállását.

45 Ez volt a helyzet a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet esetében, amelynek 43. és 45. pontjában a Bíróság kimondta, hogy az olyan jellegű célok, mint amelyre a német kormány hivatkozott, a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében szereplő célokhoz tartozónak tekinthetők.

46 A hivatkozott célok egymással összefüggésben állhatnak (lásd ebben az értelemben a C-250/09. és C-268/09. sz., Georgiev egyesített ügyekben 2010. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-11869. o.] 45., 46. és 68. pontját), vagy lehet közöttük fontossági sorrend úgy, mint a fent hivatkozott Petersen-ügyben, amelyben – amint az az ítélet 41. és 65. pontjából kitűnik – a német kormány elsődlegesen, illetve másodlagosan két különböző célra hivatkozott.

A kérdéseket előterjesztő bíróság által felhozott célokról

47 A kérdéseket előterjesztő bíróság szerint a HBG 50. §-a (1) bekezdésének célja többek között az, hogy „megfelelő korstruktúrát” alakítson ki, amelynek keretében a szóban forgó – jelesül az ügyészi – foglalkozási ágban egyidejűleg jelen vannak az előmeneteli pálya elején tartó fiatal, és az e pályán előrébb tartó idősebb munkavállalók. A Land

Hessen és a német kormány azt állítja, hogy az említett rendelkezésnek ez a fő célja. Szerintük a 65. életév betöltésekor való nyugdíjba vonulás kötelezettségének célja az, hogy egyensúlyt teremtsen a különböző generációk között, amely célt kiegészíti a kérdéseket előterjesztő bíróság által felhozott másik három cél, nevezetesen a nyugdíjba vonulók és az újonnan felveendők számának tervezése, a fiatalok felvételének és előléptetésének elősegítése, valamint a munkavállalók 65 év felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogviták elkerülése.

48 A Land Hessen és a német kormány azzal érvel, hogy ha az érintett közszolgálati ág személyi állománya eltérő életkorú személyekből tevődik össze, az azt is lehetővé teszi, hogy a hosszabb szolgálati viszonnyal rendelkezők átadják tapasztalataikat a fiatalabbaknak, illetve hogy ez utóbbiak megosszák az újonnan szerzett tapasztalataikat az előbbiekkel; így az ilyen összetétel hozzájárul a minőségi igazságszolgáltatás megteremtéséhez.

49 Emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint az alkalmazás előmozdítása vitathatatlanul a tagállamok szociál- vagy foglalkoztatáspolitikája jogszerű céljának minősül akkor, ha annak elősegítéséről van szó, hogy a fiatalok megkezdhessék valamely hivatás gyakorlását (a fent hivatkozott Georgiev egyesített ügyekben hozott ítélet 45. pontja). A Bíróság egyébiránt azt is kimondta, hogy a különböző generációkhoz tartozó munkavállalók egyidejű jelenléte szintén hozzájárulhat a feladatellátás minőségének javításához, különösen a tapasztalatcsere elősegítésével (lásd ebben az értelemben az oktatókat és a kutatókat illetően a fent hivatkozott Georgiev egyesített ügyekben hozott ítélet 46. pontját).

50 Ehhez hasonlóan jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci célnak lehet tekinteni a fiatal és idősebb köztisztviselők közötti kiegyensúlyozott korstruktúra annak érdekében történő kialakítására irányuló célt, hogy elősegítsék a fiatalok felvételét és előléptetését, optimalizálják a személyzeti igazgatást, illetve ezzel megelőzzék a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogvitákat, miközben a minőségi igazságszolgáltatás biztosítására törekednek.

51 A kérdéseket előterjesztő bíróságban azonban felmerült az a kérdés, hogy az olyan intézkedés, mint a HBG 50. §-ának (1) bekezdése, a közérdek helyett nem inkább a munkáltató érdekeit szolgálja-e. E bíróság konkrétan azt a kérdést teszi fel, hogy az egyetlen tartomány által a köztisztviselői egy részének vonatkozásában – a jelen esetben azon határozatlan időre kinevezett köztisztviselők vonatkozásában, akik közé az ügyészek is tartoznak – hozott intézkedések nem túl kicsi munkavállalói csoportot érintenek-e ahhoz, hogy közérdekű célt szolgáló intézkedésnek lehessen minősíteni őket.

52 A Bíróság kimondta, hogy azok a célok tekinthetők a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében „jogszerűnek", amelyek közérdekű jellegükre tekintettel eltérnek az olyan, tisztán egyéni okoktól, amelyek a munkáltató helyzetének tulajdoníthatók, mint például a költségcsökkentés vagy a versenyképesség javítása, anélkül hogy ki lehetne zárni annak a lehetőségét, hogy valamely nemzeti jogszabály az említett jogszerű célok elérése érdekében bizonyos fokú rugalmasságot ismerjen el a munkáltatók számára (lásd ebben az értelemben a C-388/07. sz. Age Concern England-ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 46. pontját).

53 Meg kell állapítani, hogy közérdekűnek tekinthetők az olyan célok, mint amelyek a jelen ítélet 50. pontjában szerepelnek, és amelyek foglalkoztatáspolitikai vagy munkaerő-piaci megfontolásokból, illetve a minőségi közszolgálat – a jelen esetben a minőségi igazságszolgáltatás – kialakítása érdekében az érintett köztisztviselők összességének érdekeit figyelembe veszik.

54 A Bíróság egyébiránt kimondta, hogy a nemzeti, regionális vagy ágazati szintű, hatáskörrel rendelkező hatóságoknak rendelkezniük kell azzal a lehetőséggel, hogy módosítsák a valamely jogszerű közérdekű cél megvalósítását szolgáló eszközöket, például az érintett tagállam foglalkoztatási helyzetének alakulásához igazítva azokat (a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 70. pontja).

55 Ennek megfelelően az a körülmény, hogy valamely rendelkezést regionális szinten fogadnak el, nem zárja ki, hogy e rendelkezés a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű cél elérésére irányuljon. Az olyan államban, mint amilyen a Németországi Szövetségi Köztársaság, a jogalkotó vélheti úgy, hogy az érintett

személyek összességének érdeke alapján a szövetségi hatóságok helyett inkább a tartományok feladata az e rendelkezés hatálya alá tartozó bizonyos törvényi rendelkezések – például a határozatlan időre kinevezett köztisztviselők nyugdíjkorhatárára vonatkozó rendelkezések – meghozatala.

56 Az is követelmény azonban, hogy ebből a szempontból megfelelő és szükséges legyen a főszabály szerint a 65. életév betöltésekor kötelező olyan nyugdíjazás, mint amely a HBG 50. §-ának (1) bekezdésében szerepel.

57 Az ilyen rendelkezések megfelelő jellegét illetően a Land Hessen és a német kormány azzal érvel, hogy a betölthető közszolgálati – többek között ügyészi – álláshelyek száma korlátozott, különösen az előmeneteli pálya legmagasabb szintjein. Költségvetési megfontolásokból nagyon korlátozott az új álláshelyek létrehozásának lehetősége. A Land Hessen és a német kormány szerint az ügyészek – csakúgy, mint valamennyi köztisztviselő – határozatlan időre szóló kinevezést kapnak, és csak kivételes esetben vonulnak önként és korkedvezménnyel nyugdíjba hivatalukból. Ezért az álláshelyek generációk közötti méltányos elosztásának az az egyetlen eszköze, ha az ügyészek nyugdíjba vonulására kötelező korhatárt állapítanak meg.

58 A Bíróság már kimondta, hogy azon foglalkozásokat illetően, amelyekben korlátozott a betölthető álláshelyek száma, a törvényben megállapított életkorban való nyugdíjba vonulás elősegíti a fiatalok álláshoz jutását (lásd ebben az értelemben az egészségbiztosítóval szerződésben álló fogorvosokat illetően a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 70. pontját, az egyetemi tanárokat illetően a fent hivatkozott Georgiev egyesített ügyekben hozott ítélet 52. pontját).

59 A Németországban hivatalban lévő ügyészeket illetően úgy tűnik, hogy a fiatalok e foglalkozási ágban való elhelyezkedését korlátozza az a követelmény, hogy az ügyészeknek olyan speciális végzettséggel kell rendelkezniük, amelynek feltétele bizonyos tanulmányok és egy előkészítő próbaidős alkalmazás sikeres elvégzése, illetve teljesítése. Ezenfelül a fiatalok e pályára lépését korlátozhatja az érintett köztisztviselők határozatlan időre történő kinevezése is.

60 E körülmények között nem tűnik ésszerűtlennek, ha a hatáskörrel rendelkező tagállami hatóságok úgy ítélik meg, hogy az olyan rendelkezés, mint a HBG 50. §-ának (1) bekezdése lehetővé teheti az abban álló cél elérését, hogy a nyugdíjba vonulók száma tervezésének elősegítése, a köztisztviselők – és különösen a fiatalabbak – előléptetése, valamint a nyugdíjazáskor esetlegesen keletkező jogviták elkerülése érdekében kiegyensúlyozott korstruktúrát alakítsanak ki.

61 Emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az említett cél megvalósítására alkalmas intézkedések meghatározásában (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 68. pontját).

62 Ezzel együtt a tagállamok nem foszthatják meg lényegétől az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelvben szereplő tilalmát. E tilalmat az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (1) bekezdésében elismert, munkavállaláshoz való joggal összefüggésben kell értelmezni.

63 Ebből következően különös figyelmet kell fordítani az idős munkavállalóknak a szakmai életben, és ezen keresztül a gazdasági, kulturális és társadalmi életben való részvételére. E személyeknek a foglalkoztatottak körén belül tartása elősegíti a munkaerő sokféleségét, ami a 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdésében elismert cél. A foglalkoztatottak körén belül tartás egyébiránt hozzájárul az érintett munkavállalók személyiségének kibontakoztatásához és életminőségének javításához, az uniós jogalkotónak az említett irányelv (8), (9) és (11) preambulumbekezdésében szereplő törekvéseivel összhangban.

64 Mindazonáltal az említett személyeknek a foglalkoztatottak körén belül tartásához fűződő érdeket más, esetlegesen eltérő irányultságú érdekek tiszteletben tartásával kell figyelembe venni. Előfordulhat, hogy az öregségi nyugdíjra való jogot keletkeztető életkort elérő személyek élni kívánnak e jogukkal, és a nyugdíjban részesülés mellett

vissza kívánnak vonulni hivatalukból, ahelyett hogy tovább dolgoznának. Egyébiránt a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkaszerződésének automatikus megszűnését előíró rendelkezések elősegíthetik a fiatal munkavállalóknak a munkahelyek generációk közötti elosztása érdekében történő szakmai beilleszkedését.

65 Ennek megfelelően az érintett nemzeti hatóságok a szociálpolitikájuknak a politikai, gazdasági, társadalmi, demográfiai és/vagy költségvetési megfontolások függvényében való kialakítása miatt dönthetnek úgy, hogy meghosszabbítják a munkavállalók foglalkoztatásának tartamát, vagy – éppen ellenkezőleg – rendelkezhetnek ez utóbbiak korábban történő nyugdíjba vonulásáról (a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 68. és 69. pontja). A Bíróság kimondta, hogy e hatóságok feladata, hogy megtalálják a szóban forgó érdekek közötti megfelelő egyensúlyt úgy, hogy közben ügyelnek arra, hogy ne menjenek túl azon a mértékén, ami megfelelő és szükséges az elérni kívánt jogszerű cél megvalósításához (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 69. és 71. pontját, valamint a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 44. pontját).

66 E tekintetben a Bíróság elismerte, hogy a 65. életévüket betöltő munkavállalók hivatalból történő nyugdíjazását lehetővé tévő intézkedés irányulhat arra a célra, hogy elősegítsék az új alkalmazásokat, illetve tekinthető úgy, hogy nem sérti túlzott mértékben az érintett munkavállalók jogos elvárásait, amennyiben e személyek olyan nyugdíjban részesülhetnek, amelynek mértéke nem tekinthető ésszerűtlennek (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 73. pontját). A munkaszerződéseknek az említett életkor betöltésekor automatikusan bekövetkező megszűnését olyan ágazatban előíró intézkedéssel kapcsolatban, amelyben a kérdéseket előterjesztő bíróság szerint ezen intézkedés jelentős vagyoni kárt okozhatott az érintett munkavállalónak, a Bíróság kimondta továbbá, hogy ez az intézkedés nem ment túl azon a mértéken, ami az elérni kívánt célok – többek között az új alkalmazások elősegítése – megvalósításához szükséges volt. A Bíróság ennek során figyelembe vette, hogy a munkavállaló megkaphatta a nyugdíjjogosultsága pénzbeli megváltását, miközben a munkaerőpiacon maradt, és részesült az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni védelemben (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 73–76. pontját).

67 Az alapeljárás tárgyát képező ügyekben az iratokból kitűnik, hogy az ügyészeket főszabály szerint 65 évesen nyugdíjazzák, amikor is maximális mértékű, vagyis az utolsó munkabérük mintegy 72%-ának megfelelő nyugdíjban részesülnek. Egyébiránt a

HBG 50. §-ának (3) bekezdése szerint az ügyészek további három évig, vagyis 68 éves korukig dolgozhatnak, ha ezt kérik, és ez szolgálati érdekből szükséges. Végül a nemzeti szabályozás nem zárja ki, hogy e személyek más szakmai tevékenységet folytassanak – például jogtanácsosok legyenek – életkorbeli korlátozás nélkül.

68 E körülményekre figyelemmel úgy kell tekinteni, hogy a 65. életévüket betöltő ügyészek nyugdíjazását előíró olyan rendelkezés, mint amely a HBG 50. §-ának (1) bekezdésében szerepel, nem lép túl azon a mértéken, amely szükséges a kiegyensúlyozott korstruktúra annak érdekében történő kialakítására irányuló cél eléréséhez, hogy elősegítsék a fiatalok felvételét és előléptetését, optimalizálják a személyzeti igazgatást, illetve ezzel megelőzzék a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogvitákat.

69 Ezenfelül meg kell állapítani, hogy a kérdéseket előterjesztő bíróság arra is választ vár, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel jogszerű-e a költségvetési megtakarítás elérésére irányuló cél.

70 A Land Hessen és a német kormány mindenesetre azzal érvel, hogy véleményük szerint a HBG 50. §-ának (1) bekezdésének ez nem célja. A Land Hessen szerint az a körülmény, hogy egyes határozatlan időre kinevezett köztisztviselők – a jelen esetben az ügyészek – helyett nem alkalmaztak másokat azzal magyarázható, hogy ez utóbbiakat bizonyos típusú peres ügyek számának adott időpontban bekövetkezett rendkívüli megnövekedése miatt nevezték ki. Az említett tartomány megjegyzi, hogy ha nem számítjuk ezeket a megszüntetett állásokat, az ügyészek száma 2006 óta növekedett.

71 E tekintetben a nemzeti bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy a költségvetési megtakarítás elérésére irányuló cél a HBG által elérni kívánt célok közé tartozik-e.

72 Emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell (lásd különösen a C-188/10. és C-189/10. sz., Melki és Abdeli egyesített ügyekben 2010. június 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-5667. o.] 27. pontját). A jelen esetben, mivel nem tűnik úgy, hogy az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen kapcsolatban nincs az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve hogy a felmerült probléma feltételezett jellegű, a Bíróságnak válaszolnia kell a feltett kérdésre.

73 Amint az a jelen ítélet 65. pontjából kitűnik, az uniós jog a nyugdíjra vonatkozó rendelkezések elfogadását illetően nem tiltja, hogy a tagállamok a politikai, társadalmi vagy demográfiai megfontolások mellett költségvetési megfontolásokat is figyelembe vegyenek, feltéve, ha ennek során tiszteletben tartják különösen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elvet.

74 E tekintetben a költségvetési megfontolások ugyan alapul szolgálhatnak a tagállam szociálpolitikai döntéseihez, és hatással lehetnek az elfogadni kívánt rendelkezések jellegére vagy hatályára, e megfontolások azonban önmagukban nem minősülhetnek a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett jogszerű célnak.

75 A fentiekre tekintettel az első kérdésre azt kell válaszolni, hogy nem ellentétes a 2000/78 irányelvvel az olyan törvény – mint a HBG –, amely a 65. életévüket betöltő, határozatlan időre kinevezett köztisztviselők – a jelen esetben az ügyészek – hivatalból történő nyugdíjazásáról rendelkezik azzal, hogy e köztisztviselők legfeljebb a 68. életévük betöltéséig tovább dolgozhatnak, ha ez szolgálati érdekből szükséges, feltéve hogy egyrészt e törvény célja az, hogy a fiatalok alkalmazásának és előléptetésének elősegítése, a személyzeti igazgatás optimalizálása, illetve ezzel a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogviták elkerülése érdekében kiegyensúlyozott korstruktúrát alakítson ki, másrészt lehetővé teszi e cél megfelelő és szükséges eszközökkel való elérését.

A második kérdésről

76 A kérdéseket előterjesztő bíróság második kérdésével lényegében arra vár választ, hogy melyek azok az adatok, amelyeket a tagállamnak szolgáltatnia kell az alapeljárás tárgyát képező rendelkezés megfelelő és szükséges jellegének bizonyításához, illetve különösen hogy kell-e pontos statisztikákat vagy más számadatokat szolgáltatnia.

77 A fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontjából kitűnik, hogy az arra vonatkozó, pusztán általános jellegű kijelentések, hogy valamely intézkedés a foglalkoztatáspolitika, a munkaerő-piaci politika vagy a szakképzési politika részét képezheti, nem elegendőek annak bemutatására, hogy ezen intézkedés célja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmától való eltérés, illetve nem minősülnek olyan körülménynek, amely alapján ésszerűen úgy lehet tekinteni, hogy a választott eszközök alkalmasak e cél elérésére.

78 A Bíróság az említett ítélet 67. pontjában hangsúlyozta továbbá, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése azt a terhet rója a tagállamokra, hogy az igazolás címén hivatkozott cél jogszerű jellegét magasabb bizonyítási küszöb szerint határozzák meg.

79 A 2000/78 irányelv (15) preambulumbekezdése szerint azoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a nemzeti igazságszolgáltatásra vagy a hatáskörrel rendelkező más nemzeti hatóságra tartozik. A nemzeti jog vagy gyakorlat rendelkezhet különösen arról, hogy a közvetett megkülönböztetés minden eszközzel, akár statisztikai adatokkal is bizonyítható.

80 A szükséges bizonyítékok pontossági fokának értékelését illetően emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek az általuk megfelelőnek tartott intézkedés kiválasztásában.

81 Ennek megfelelően e döntés alapulhat olyan gazdasági, társadalmi, demográfiai és/vagy költségvetési megfontolásokon, amelyek közé nemcsak már rendelkezésre álló és ellenőrizhető adatok tartoznak, hanem előrejelzések is, amelyek jellegüknél fogva nem helytállónak bizonyulhatnak, vagyis egyfajta bizonytalanság jellemzi őket. Az említett intézkedés egyébiránt alapulhat politikai megfontolásokon is, amelyek gyakran több lehetséges megoldás közötti választással járnak, és szintén bizonytalanná teszik a remélt eredményt.

82 A nemzeti bíróság feladata, hogy a nemzeti jog szabályai alapján megítélje az elé terjesztett bizonyítékok bizonyító erejét, amelyek közé többek között statisztikai adatok is tartozhatnak.

83 Ennélfogva azt kell válaszolni a második kérdésre, hogy az érintett intézkedés megfelelő és szükséges jellegének bizonyításához az szükséges, hogy ezen intézkedés ne tűnjön ésszerűtlennek az elérni kívánt cél szempontjából, továbbá olyan körülményeken kell alapulnia, amelyek bizonyító erejének értékelése a nemzeti bíróság feladata.

A harmadik kérdésről

84 A kérdéseket előterjesztő bíróság harmadik kérdése arra vonatkozik, hogy koherens-e az olyan törvény, mint a HBG. Konkrétabban lényegében arra vár választ, hogy e törvény nem inkoherens-e amiatt, hogy nyugdíjba vonulásra kényszeríti az ügyészeket a 65. életévük betöltésekor, miközben egyrészt lehetővé teszi számukra, hogy a 68. életévük betöltéséig tovább dolgozzanak, ha ez szolgálati érdekből szükséges, másrészt arra törekszik, hogy korlátozza a 60 és 63 éves kor közötti önkéntes nyugdíjba vonulást azzal, hogy ebben az esetben csökkenti a nyugdíj összegét, harmadrészt a köztisztviselőkre alkalmazandó szövetségi és egyes tartományi törvények, valamint a magánszférában foglalkoztatott munkavállalókra alkalmazandó társadalombiztosítási

törvénykönyv szerint a maximális mértékű nyugdíj melletti nyugdíjba vonulás korhatára 65 évről fokozatosan 67 évre emelkedik.

85 Emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely szabályozás csak akkor alkalmas a célja megvalósítására, ha azt valóban koherens és rendszeres módon kívánja elérni (a C-169/07. sz. Hartlauer-ügyben 2009. március 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1721. o.] 55. pontja, valamint a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 53. pontja).

86 A valamely törvény rendelkezései alóli kivételek bizonyos esetekben sérthetik a törvény koherenciáját, különösen akkor, ha terjedelmük miatt az említett törvény által megvalósítani kívánt céllal ellentétes eredményre vezetnek (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 61. pontját).

87 Az ügyészi megbízatás 68 éves korig történő meghosszabbítására vonatkozó, a HBG 50. §-ának (3) bekezdésében szereplő kivételt illetően meg kell állapítani, hogy arra csak akkor van lehetőség, ha szolgálati érdekből szükséges, és az érintett kéri.

88 A Land Hessen a tárgyaláson jelezte, hogy ez a kivétel azon esetekre irányul, amikor valamely ügyész úgy tölti be a 65. életévét, hogy a rá bízott büntetőügyben az eljárást még nem fejezték be. Az érintett helyettesítésével esetlegesen járó bonyodalmak elkerülése érdekében a HBG kivételes jelleggel úgy rendelkezik, hogy ez az ügyész továbbra is elláthatja feladatait. Előfordulhat tehát, hogy az érintett szerv szolgálati érdekből úgy ítéli meg, hogy jobb, ha az említett ügyész hivatalban marad, mint ha a helyére kineveznek mást, akinek úgy kellene folytatnia az ügyben az eljárást, hogy nem ismeri annak tartalmát.

89 Meg kell állapítani, hogy e kivétel nem tűnik olyannak, mint amely sérti az elérni kívánt célt, jelesül a kiegyensúlyozott korstruktúra többek között annak érdekében történő kialakítását, hogy biztosítsák az érintett közszolgálati ág magas színvonalát.

90 Ezzel szemben az ilyen típusú kivétel csökkentheti az olyan törvény rugalmatlanságát, mint a HBG, méghozzá éppen az érintett közszolgálati ág érdekében. Ugyanis, bár a nyugdíjba vonulók és az újonnan felveendők számának tervezése – a 65. életévüket betöltő ügyészek automatikus távozásának köszönhetően – hozzájárul az említett közszolgálati ág hatékony működéséhez, a jelen ítélet 88. pontjában említett kivétel e törvénnyel való bevezetése olyan konkrét helyzetek kezelését teszi lehetővé, amelyekben az ügyész távozása kedvezőtlen hatással lehetne a rá bízott feladatok optimális ellátására. E körülmények között az említett kivétel nem tűnik az érintett törvénnyel inkoherensnek.

91 Megjegyzendő még, hogy a HBG-ben szereplő és a kérdéseket előterjesztő bíróság által említett más kivételek – mint például a 65. életévüket betöltő tanárok néhány hónapig való továbbfoglalkoztatása valamely tanítási ciklus befejezése érdekében vagy az egyes választott tisztségviselők hivatalban tartása a megbízatásuk végéig – ugyanilyen módon az érintettekre bízott feladatok ellátásának garantálását célozzák, és szintén nem tűnnek az elérni kívánt célt sértőnek.

92 A kérdéseket előterjesztő bíróság szerint a koherenciával összefüggő másik probléma az, hogy a HBG a 60. vagy a 63. életévüket betöltő ügyészek önkéntes nyugdíjba vonulásának korlátozására törekszik azzal a rendelkezéssel, amely szerint az ebben az esetekben járó nyugdíj csökkentett összegű, miközben a törvény 50. §-ának (1) bekezdése kizárja, hogy ezen ügyészek a 65. életévük betöltését követően is hivatalban maradjanak.

93 Meg kell állapítani, hogy a koherenciával kapcsolatban a kérdéseket előterjesztő bíróság által felhozott körülményt nem lehet egyértelműen problémának minősíteni. Éppen ellenkezőleg, az olyan rendelkezés, mint amelyre a kérdéseket előterjesztő bíróság hivatkozik, a HBG 50. §-a (1) bekezdése logikus következményének tűnik. Ugyanis e cikk alkalmazása, ami a 65. életévüket betöltő nyugdíjba vonulók számának tervezésével jár, megköveteli, hogy a nyugdíjba vonulás e szabályától csak korlátozott számú esetben lehessen eltérni. Márpedig a nyugdíj összegének csökkentésére vonatkozó rendelkezés alkalmas arra, hogy visszatartsa az ügyészeket a korkedvezményes

nyugdíjtól, vagy legalábbis korlátozza az ilyen esetek számát. E rendelkezés tehát hozzájárul az elérni kívánt cél megvalósításához, illetve e rendelkezés alapján a HBG nem tekinthető inkoherensnek.

94 A kérdéseket előterjesztő bíróság a maximális mértékű nyugdíjra jogosító korhatár 65 évről fokozatosan 67 évre emelését is felhozza, ami mind a köztisztviselőkre szövetségi szinten, illetve egyes tartományokban alkalmazandó törvényekben, mind a magánszférában foglalkoztatott munkavállalókra alkalmazandó társadalombiztosítási törvénykönyvben szerepel. Az alapeljárás tényállásának időpontjában a Land Hessenben is terveztek hasonló emelés, az erről szóló szabályozást azonban még nem fogadták el.

95 E tekintetben önmagában az a tény, hogy a jogalkotó adott időpontban törvénymódosításra készül a maximális mértékű nyugdíjra jogosító korhatár felemelése érdekében, nem teheti ezen időponttól jogellenessé a már hatályban lévő törvényt. El kell ismerni, hogy a régi és az új törvény közötti átmenet nem azonnali, hanem időt igényel.

96 Amint az a 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdéséből kitűnik, a változás üteme tagállamonként eltérő lehet azok sajátos helyzete miatt. A változás régiónként – a jelen esetben tartományonként – is eltérő lehet a regionális sajátosságok és amiatt, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóságoknak lehetőségük legyen a szükséges adaptáció elvégzésére.

97 Következésképpen pusztán az a körülmény, hogy időbeli eltérés van valamely tagállam vagy valamely tartomány és egy másik állam vagy tartomány arra irányuló törvénymódosítása között, hogy felemeljék a maximális mértékű nyugdíjra jogosító korhatárt, önmagában nem teszi inkoherenssé a szóban forgó szabályozást.

98 Ennek következtében a harmadik kérdésre azt kell válaszolni, hogy az olyan törvény – mint a HBG –, amely szerint az ügyészeknek a 65. életévük betöltésekor

kötelező nyugdíjba vonulniuk, nem inkoherens önmagában amiatt, hogy bizonyos esetekben lehetővé teszi számukra, hogy a 68. életévük betöltéséig dolgozzanak, miközben egyrészt e törvény olyan rendelkezéseket is tartalmaz, amelyek a 65. életév betöltése előtti nyugdíjba vonulás korlátozására irányulnak, másrészt az érintett tagállam más törvényeinek rendelkezései értelmében bizonyos köztisztviselők – jelesül bizonyos választott tisztségviselők – hivatalban maradhatnak ezen életkor betöltése után is, illetve e rendelkezések a nyugdíjkorhatárt 65 évről fokozatosan 67 évre emelik.

A költségekről

99 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdéseket 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 irányelvvel nem ellentétes az olyan törvény – mint a 2009. december 14-i törvénnyel módosított hesseni köztisztviselői törvény (Hessisches Beamtengesetz) –, amely a 65. életévüket betöltő, határozatlan időre kinevezett köztisztviselők – a jelen esetben az ügyészek – hivatalból történő nyugdíjazásáról rendelkezik azzal, hogy e köztisztviselők legfeljebb a 68. életévük betöltéséig tovább dolgozhatnak, ha ez szolgálati érdekből szükséges, feltéve hogy egyrészt e törvény célja az, hogy a fiatalok alkalmazásának és előléptetésének elősegítése, a személyzeti igazgatás optimalizálása, illetve ezzel a munkavállalók bizonyos életkor felett történő munkavégzésre való alkalmasságára vonatkozó jogviták elkerülése érdekében kiegyensúlyozott**

korstruktúrát alakítson ki, másrészt lehetővé teszi e cél megfelelő és szükséges eszközökkel való elérését.

2) Az érintett intézkedés megfelelő és szükséges jellegének bizonyításához az szükséges, hogy ezen intézkedés ne tűnjön ésszerűtlennek az elérni kívánt cél szempontjából, továbbá olyan körülményeken kell alapulnia, amelyek bizonyító erejének értékelése a nemzeti bíróság feladata.

3) Az olyan törvény – mint a 2009. december 14-i törvénnyel módosított hesseni köztisztviselői törvény –, amely szerint az ügyészeknek a 65. életévük betöltésekor kötelező nyugdíjba vonulniuk, nem inkoherens önmagában amiatt, hogy bizonyos esetekben lehetővé teszi számukra, hogy a 68. életévük betöltéséig dolgozzanak, miközben egyrészt e törvény olyan rendelkezéseket is tartalmaz, amelyek a 65. életév betöltése előtti nyugdíjba vonulás korlátozására irányulnak, másrészt az érintett tagállam más törvényeinek rendelkezései értelmében bizonyos köztisztviselők – jelesül bizonyos választott tisztségviselők – hivatalban maradhatnak ezen életkor betöltése után is, illetve e rendelkezések a nyugdíjkorhatárt 65 évről fokozatosan 67 évre emelik.

Aláírások