YVES BOT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2009. július 7. [1]

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem ismét arra irányul, hogy a Bíróság fejtse ki részletesebben az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalmának jogi szabályozását és alkalmazási körét. A Bíróság ezzel lehetőséget kap annak megvilágítására, hogy milyen jelentést kell tulajdonítani a Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítéletnek. [2]

2. Konkrétan ez az ügy arra ad alkalmat a Bíróságnak, hogy részletesen ismertesse az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó alapelv jogi szabályozását és rendeltetését egy olyan esetben, amikor a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv [3] átültetésére meghatározott határidő lejárt. Különösen arról kell döntenie, hogy milyen szerepe és jogköre van a nemzeti bíróságnak egy életkori kritériumon alapuló hátrányos megkülönböztetést tartalmazó nemzeti szabályozással szemben akkor, amikor az alapeljáráshoz vezető tényállás a 2000/78 irányelv átültetésére meghatározott határidő lejártát követően állt be, és a jogvitában két magánszemély áll egymással szemben.

3. Ezt a kérelmet a S. Kücükdeveci és korábbi munkáltatója, a Swedex GmbH & Co. KG (a továbbiakban: Swedex) között, az S. Kücükdevecire vonatkozó felmondási idő számítása és tartama tárgyában folyamatban lévő jogvita során terjesztették elő.

4. A jelen főtanácsnoki indítvány először is azt fejti ki, hogy a jelen ügyben miért a 2000/78 irányelv minősül azon hivatkozási normának, amely alapján az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállását meg kell állapítani.

5. Ezt követően arra térek ki, hogy ezt az irányelvet véleményem szerint úgy kell értelmezni, mint amellyel ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a munkavállaló által a 25. életév betöltését megelőzően munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe a munkaviszonyban töltött idő számításánál, amely felmondás esetén a munkáltatót kötelező felmondási idő meghatározásának alapjául szolgál.

1 – Eredeti nyelv: francia.
2 – A C-144/04. sz. ügyben hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.).
3 – HL L 303., 16. o.

6. Végül kifejtem azt, miért vélem úgy, hogy abban az esetben, amikor a kérdést előterjesztő bíróság nem tudja nemzeti jogát a 2000/78 irányelvnek megfelelően értelmezni, akkor ennek az irányelvnek megfelelően a közösségi jog elsőbbségének elve alapján és az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére tekintettel jogosult elutasítani az irányelvvel ellentétes nemzeti jog alkalmazását a két magánszemély között folyamatban lévő jogviták keretében is.

I – A jogi háttér

A – *A 2000/78 irányelv*

7. A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

8. Az irányelv 2. cikke a következőket mondja ki:

„(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;

[…]

[…]”

9. Az említett irányelv 3. cikkének (1) bekezdése így hangzik:

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

[…]

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

[…]”

10. A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön [helyesen: különleges] feltételekhez kötését, külön [helyesen: különleges] 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."

11. A 2000/78 irányelv 18. cikkének első bekezdése alapján a tagállamoknak legkésőbb 2003. december 2-ig kellett átültetniük az irányelvet a belső jogrendjükbe. E cikk második bekezdése azonban a következőket tartalmazza:

„Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-ától további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori [helyesen: életkoron] és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.[…]"

12. A Németországi Szövetségi Köztársaság élt ezzel a lehetőséggel, és így a 2000/78 irányelvnek az életkoron és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit ebben a tagállamban legkésőbb 2006. december 2-ig kellett átültetni.

B – *A nemzeti jog*

13. A német polgári törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch, a továbbiakban: BGB) „Felmondási idő munkaviszony esetén" címet viselő 622. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A dolgozó vagy az alkalmazott (a továbbiakban: munkavállaló) munkaviszonya négyhetes felmondási idővel, a naptári hónap tizenötödik vagy utolsó napjával mondható fel.

(2) A munkáltató részéről történt felmondás esetén a felmondási idő az adott üzemben vagy vállalkozásnál munkaviszonyban töltött:

– két év után a naptári hónap végéig tartó egy hónap;

– öt év után a naptári hónap végéig tartó két hónap;

– nyolc év után a naptári hónap végéig tartó három hónap;

– tíz év után a naptári hónap végéig tartó négy hónap;

[…]

A munkaviszonyban töltött idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe.[4]”

14. A 2000/78 irányelvet átültető, az egyenlő bánásmódról szóló, 2006. augusztus 14-i törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)[5] 1., 2. és 10. §-a a következőket mondja ki:

„1. § – A törvény célja

E törvény célja a faji vagy etnikai származáson, nemen, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása vagy megszüntetése.

2. § – Hatály

[…]

4) A felmondásra kizárólag az általános és különös felmondási védelemre vonatkozó rendelkezések alkalmazandók.

4 – Ezt az utolsó mondatot lényegében már a munkavállalók felmondási idejéről szóló törvény (Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten) 2. cikkének (1) bekezdése is tartalmazta.

5 – BGBl. 2006. I., 1897. o.

[…]

10. § – Az életkoron alapuló, megengedett eltérő bánásmód

A 8. § ellenére megengedett az életkoron alapuló eltérő bánásmód, amennyiben az objektív, ésszerű és törvényes cél által igazolt. Az e cél elérésére irányuló eszközöknek megfelelőknek és szükségeseknek kell lenniük. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között a következőket:

1. a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás különleges feltételekhez kötése, különleges foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

[…]”

II – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15. S. Kücükdeveci 1978. február 12-én született. 1996. június 4. óta, azaz 18 éves korától kezdve a Swedex alkalmazásában állt.

16. A Swedex 2006. december 19-i levelével a törvényes felmondási időre tekintettel 2007. január 31-i hatállyal elbocsátotta a munkavállalót.

17. 2007. január 9-én benyújtott keresetével S. Kücükdeveci az Arbeitsgericht Mönchengladbach (Németország) előtt megtámadta a felmondást. Keresete alátámasztásául többek között arra hivatkozott, hogy a felmondás csak 2007. április 30-án hatályosul, mert a BGB 622. §-a (2) bekezdése első mondatának 4. pontja a felmondási időt tízéves foglalkoztatási jogviszony esetén négy hónapra hosszabbítja, a hónap utolsó napjával történő felmondással.

18. Szerinte a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata, amely kimondja, hogy a 25. életév betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő a felmondási idő számításánál nem vehető figyelembe, a közösségi joggal ellentétes, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Következésképpen ennek a nemzeti rendelkezésnek az alkalmazásától el kell tekinteni.

19. Miután az Arbeitsgericht Mönchengladbach S. Kücükdeveci keresetének helyt adott, a Swedex a Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Németország) előtt megfellebbezte ezt a határozatot.

20. Előzetes döntéshozatalra utaló határozatában e bíróság kifejti, hogy bár a munkaerővédelmi rendszer közvetetten befolyásolhatja a munkáltatók alkalmazással kapcsolatos hozzáállását, nem bizonyított, hogy a 25 éves korhatár ténylegesen követi és megvalósítja a foglalkoztatáspolitika és a munkaerőpiac területén fennálló célokat.

21. Az említett bíróság szerint a felmondási idő meghosszabbításának minimális életkor betöltéséhez való kötése lényegében a szociál- és családpolitika alakítására vonatkozó német jogalkotói megfontolásokon, valamint azon a feltevésen alapszik, hogy a munkanélküliség az idősebb munkavállalókat családi és gazdasági jellegű kötelezettségeik, valamint csökkenő szakmai rugalmasságuk és mobilitásuk miatt súlyosabban érinti. A BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata azt a jogalkotói álláspontot tükrözi, hogy a fiatalabb munkavállalók rendszerint könnyebben és gyorsabban tudnak munkahelyük elvesztésére reagálni, és az ő esetükben – életkorukra tekintettel – nagyobb fokú rugalmasság és mobilitás feltételezhető. A BGB 622. §-ának (2) bekezdésében foglalt, a hosszabb ideje foglalkoztatott, idősebb munkavállalók védelmét célzó rendelkezésnek a szabályozási tartalma kétségtelenül az, hogy a 25. életév betöltéséig fennállott munkaviszonyt figyelmen kívül kell hagyni, és a munkavállalók csak ezen életkor betöltése után számolhatnak fokozatosan, a munkaviszonyuk időtartamának megfelelően meghosszabbodó felmondási idővel.

22. A kérdést előterjesztő bíróság nincs meggyőződve a BGB 622. § (2) bekezdése utolsó mondatának alkotmányellenességéről. Kételyeit fejezi ki ugyanakkor e rendelkezés közösségi joggal való összeegyeztethetőségét illetően.

23. A fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet érvelésének menete és az abban kifejtett, „a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő megfontolások” alapján a kérdést előterjesztő bíróság számára kétségesnek tűnik, hogy az egyenlőtlen bánásmód a közösségi jog általános elvei szerint vagy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése fényében objektíven igazolható-e.

24. Ezenkívül úgy ítéli meg, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján ez az irányelv nem bír közvetlen hatállyal az alapeljárásban. Két, nemrégiben meghozott ítéletre hivatkozva, amelyekben a Bíróság azt állapította meg és fejtette ki, hogy a nemzeti bírósá-

goknak a belső jogot a közösségi jognak megfelelően kell értelmezniük,[6] arra is rámutat, hogy továbbra is feltétel, hogy a nemzeti szabályozás lehetőséget adjon az értelmezésre. A kérdést előterjesztő bíróság szerint azon szempontok alapján, miszerint valamely törvényi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem annak a mindenkori szövegkörnyezethez való rendszertani kapcsolódását, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az a jogalkotó felismerhető szándéka szerint részét képezi,[7] a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata nem ad lehetőséget az értelmezésre.

25. A kérdést előterjesztő bíróság ezért azt a kérdést teszi fel, hogy milyen következtetéseket kell levonnia a nemzeti bíróságnak az e rendelkezésnek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának közösségi jogi alapelvével fennálló esetleges összeegyeztethetetlenségéből.

26. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben azt hangsúlyozza, hogy a német alkotmány kötelezi a nemzeti bíróságokat a hatályos törvényi rendelkezések alkalmazására. Kétségesnek tartja, hogy a fent hivatkozott Mangold-ítéletet úgy lehetne értelmezni, hogy a nemzeti bíróságok jogot kaptak arra, hogy az elsődleges közösségi jog átvételekor az azzal ellentétes nemzeti szabályok alkalmazását kizárják. Az ilyen helyzet annak veszélyét hordozná ugyanis magában, hogy eltérő lenne a tagállami bíróságok ítélkezési gyakorlata, amelyek dönthetnének arról, hogy alkalmazzanak-e egy nemzeti jogszabályt, aszerint, hogy azt az elsődleges közösségi joggal ellentétesnek vagy azzal összeegyeztethetőnek tartják. Ezek a megfontolások arra késztetik a kérdést előterjesztő bíróságot, hogy felkérje a Bíróságot annak tisztázására, hogy a fent hivatkozott Mangold-ítéletében azt akarta-e kizárni, hogy a nemzeti bíróságok a belső jog alapján kötelesek legyenek előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezni annak megállapítása előtt, hogy valamely belső törvényi rendelkezés az elsődleges közösségi jogba ütközésére tekintettel nem alkalmazható. Végül kifejti, hogy a fent hivatkozott Mangold-ítéletben foglalt, az elsődleges joggal ellentétes nemzeti jog alkalmazhatatlanságára vonatkozó feltétel a norma hatálya alá tartozó személyeknek a hatályos törvények alkalmazásába vetett jogos bizalmának kérdését veti fel, főképp ha kérdésessé válik, hogy ezek a törvények összeegyeztethetőek-e a közösségi jog alapelveivel.

27. Ilyen feltételek mellett a Landesarbeitsgericht Düsseldorf Oberster Gerichtshof előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) a) Sérti-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalmát, nevezetesen az EK elsődleges jogát vagy a […] 2000/78 […] irányelvet az olyan nemzeti törvényi szabályozás, amely szerint a munkáltató által betartandó felmondási idő a munkaviszony időtartamának növe-

6 – A C-397/01.–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 119. pontja, valamint a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 124. pontja.

7 – A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben a Bundesverfassungsgericht 2005. június 7-én hozott ítéletére és a Bíróság C-306/05. sz. SGAE-ügyben 2006. december 7-én hozott ítéletének (EBHT 2006., I-11519. o.) 34. pontjára utal.

kedésével fokozatosan meghosszabbodik, azonban ebből a szempontból a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe?

b) Igazolhatja-e azt, hogy a fiatal munkavállalók munkaviszonyának munkáltatói felmondással történt megszüntetésekor a munkáltató csak az alap felmondási időt veszi figyelembe, az, hogy a munkáltatónak foglalkoztatói érdeke fűződik a személyzeti gazdálkodás – hosszabb felmondási idő által csorbított – rugalmasságához, és hogy a fiatal munkavállalók nem részesülnek a szerzett jogok és a fennálló helyzet védelmében (amit az idősebb munkavállalók részére a hosszabb felmondási idő biztosít), mert például az ő esetükben – életkorukra és/vagy csekélyebb jelentőségű társadalmi, családi és magánjellegű kötelezettségeikre tekintettel – nagyobb szakmai és személyes rugalmasság és mobilitás feltételezhető?

2) Amennyiben az 1.a) kérdésre igenlő, az 1.b) kérdésre pedig nemleges a válasz:

Köteles-e a tagállami bíróság magánszemélyek közötti jogvitában eltekinteni a közösségi joggal nyilvánvalóan ellentétes törvényi szabályozás alkalmazásától, vagy pedig a norma hatálya alá tartozó személyeknek a hatályos nemzeti törvények alkalmazásába vetett bizalmát oly módon kell tekintetbe vennie, hogy az alkalmazhatatlanság joghatása csak akkor áll be, ha [a] Bíróság a kifogásolt vagy azzal lényegében egyező szabályozás tárgyában határozatot hozott?"

III – Elemzés

A – *Az első kérdés a) és b) pontjáról*

28. Ez az első kérdés lényegében arra irányul, hogy úgy kell-e értelmezni a közösségi jogot, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a 25. életév betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe a felmondási idő számításánál. Mielőtt erre a kérdésre válaszolnék, azt kell megállapítani – ahogyan erre a kérdést előterjesztő bíróság is kéri a Bíróságot –, hogy melyik közösségi norma minősül hivatkozási normának a jelen ügyben: az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, amely a Bíróság szerint közösségi jogi alapelvnek minősül,[8] vagy pedig a 2000/78 irányelv.

8 – A fent hivatkozott Mangold-ítélet 75. pontja.

1. Melyik a releváns közösségi norma?

29. Úgy vélem, hogy az alapeljáráshoz hasonló helyzetben a 2000/78 irányelv minősül hivatkozási normának annak megállapításánál, hogy fennáll-e a közösségi jog által tiltott, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés.

30. Először is arra kívánok emlékeztetni, hogy amint az mind címéből és preambulumából, mind pedig tartalmából és rendeltetéséből következik, a 2000/78 irányelv célja olyan általános keret létrehozása, amely a foglalkoztatás és a munkavégzés során egyenlő bánásmódot biztosít mindenki számára azáltal, hogy megfelelő védelmet nyújt az 1. cikkben említett okok valamelyikén, köztük az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben. [9]

31. Szeretnék rámutatni arra, hogy a jogvita alapját képező tényállás a Németországi Szövetségi Köztársaság számára az irányelv átültetésére rendelkezésre álló határidő – azaz 2006. december 2. – lejártát követően állt be.

32. Másfelől nem kétséges számomra, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás az említett irányelv hatálya alá tartozik. E tekintetben emlékeztetni kívánok arra, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése c) pontjának értelmében az irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, […] a következőkre tekintettel: […] alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást”. Mivel a BGB 622. §-a az elbocsátás körülményeire vonatkozó egyik feltételre irányul, ezen irányelv hatálya alá tartozó rendelkezésnek kell tekinteni.

33. Az arra a kérdésre irányuló elemzésem, hogy a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata ellentétes-e az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés közösségi jogban megfogalmazott tilalmával, elsődlegesen tehát a 2000/78 irányelv azon rendelkezésein alapul, amelyek meghatározzák, hogy mit kell a közösségi joggal ellentétes, életkoron alapuló eltérő bánásmódnak tekinteni. Így tehát ez az irányelv biztosítja azt a hátteret, amely alapján eldönthető, hogy fennáll-e az életkorhoz kapcsolódóan a foglalkoztatás és a munkavégzés során elszenvedett hátrányos megkülönböztetés.

34. Következésképpen nem tartom indokoltnak, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó alapelv önálló jelentését csupán ennek a tilalomnak az értelmezésével határozzuk meg, mivel ez azzal a súlyos hátránnyal járna, hogy hatékony érvényesülésétől fosztanánk meg a 2000/78 irányelvet. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó közösségi jogi alapelv egyáltalán ne jutna

9 – A C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-8531. o.) 42. pontja.

szerephez a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemre irányuló elemzésemben. Mivel ez az alapelv elválaszthatatlanul kapcsolódik a 2000/78 irányelvhez, amelynek elsődleges célja ezen alapelv végrehajtásának a megkönnyítése, figyelembe kell venni – amint ezt a második kérdésre adott válasz keretében ki fogom fejteni – annak eldöntésekor, hogy a 2000/78 irányelvre lehet-e, és ha igen, milyen feltételek mellett magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni.

35. Ezt követően azt kell megvizsgálni, hogy a 2000/78 irányelvet és különösen annak 6. cikke (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata.

2. Ellentétes a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata a 2000/78 irányelvvel?

36. Először is azt állapítom meg, hogy mivel a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata a munkaviszonyban töltött, a felmondási időt meghatározó idő számítása szempontjából kizárja a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időt, a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) pontja értelmében életkoron alapuló eltérő bánásmódot teremt. A BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata ugyanis közvetlen módon kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti azokat az elbocsátott munkavállalókat, akik a 25. életévük előtt kezdték meg munkáltatójuknál a munkaviszonyukat, azokhoz az elbocsátott munkavállalókhoz képest, akik ennél később kezdték meg a munkaviszonyukat. Ezenkívül ez az intézkedés hátrányos helyzetbe hozza a fiatal munkavállalókat az idősebb munkavállalókhoz képest, mivel az előbbiek – amint azt S. Kücükdeveci esete is példázza – potenciálisan kizárhatók a munkaviszonyban töltött idő növekedésével fokozatosan hosszabbodó felmondási idővel biztosított védelmi mechanizmusból.

37. A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdéséből azonban az következik, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent az irányelv 2. cikke értelmében tilos hátrányos megkülönböztetést, ha „– a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, különösen a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és szakképzési célkitűzések által, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek”. Ezek a törvényes, szociálpolitikai célok [10] így tehát igazolhatják az életkorhoz kapcsolódó eltérő bánásmódot, amelyre a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második albekezdése több példát is felhoz.

10 – A C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 46. pontja.

38. A Németországi Szövetségi Köztársaság képviselője a tárgyaláson ismertette a 25 éves korhatár bevezetésének általános hátterét. Ebből kiderül, hogy a német jogalkotó 1926-ban a munkaviszonyban töltött idő növekedésével fokozatosan meghosszabbodó felmondási idő rendszerét hozta létre. A munkaviszonyban töltött idő figyelembevételének kezdetét jelentő 25 éves korhatár bevezetésének az volt a célja, hogy a munkáltatókat részben mentesítse a felmondási idő fokozatos meghosszabbodása alól. Úgy tűnik, olyan rendelkezésről van szó, amely megkönnyítette a legfontosabb intézkedésnek minősülő, említett meghosszabbodás elfogadására irányuló politikai megegyezést. Ezenkívül úgy tűnik, hogy ennek a rendelkezésnek az is célja, hogy nagyobb fokú rugalmasságot biztosítson a munkáltatónak abban az esetben, ha a fiatal munkavállalókat akarja elbocsátani, mivel az e fiatalokkal szembeni rugalmasság bizonyos mértékben kiegyenlíti azt a terhet, amelyet a munkaviszonyban töltött idő növekedésével fokozatosan hosszabbodó felmondási idő jelent a munkáltató számára. Más szóval a német jogalkotó a munkavállalóknak a munkaviszonyban töltött idővel arányosan erősödő védelmét és a munkáltatónak a munkaerővel való rugalmas gazdálkodáshoz fűződő érdekét kívánta egyensúlyba hozni.

39. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság által adott magyarázatok segítségével közelebbről meg lehet állapítani a BGB 622. §-a (2) bekezdésének hátterét. Átfogóan vizsgálva, ez a rendelkezés az idősebb munkavállalók munkanélküliséggel szembeni védelmét kívánta megerősíteni. A német jogalkotó abból az előfeltételből indult ki, hogy munkanélküliség súlyosabban érinti az idősebb munkavállalókat, mint a fiatalabbakat, mivel nekik – a fiatalabbakkal általában ellentétben – családi és gazdasági kötelezettségeik vannak, másfelől pedig alacsonyabb fokú szakmai mobilitás jellemzi őket. A vitatott rendelkezés elfogadásának idején, a XX. század elején a – főként férfi – munkavállalók általában 30 éves koruk körül alapítottak családot. Mivel a fiatal munkavállalóknak ezen életkort megelőzően általában nem kell családot eltartaniuk, elegendő védelmet biztosít számukra az alap felmondási idő. Továbbá a fiatal munkavállalók könnyebben és gyorsabban alkalmazkodnak munkahelyük elvesztéséhez.

40. Azt is ismertették, hogy a 25 éves korhatár törvényes foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci cél elérésére irányuló eszközként is vizsgálható, mivel csökkenti a fiatal munkavállalók magasabb munkanélküliségi arányát azáltal, hogy olyan feltételeket teremt, amelyek elősegítik ennek a korcsoportnak a munkába állását. Másképpen szólva a munkáltatót a fiatalabb munkavállalók alkalmazására ösztönzi az, hogy az ő esetükben csak az alap felmondási időt kell betartani.

41. Ezekre a magyarázatokra tekintettel azt lehet-e megállapítani, hogy a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata, amely nem veszi figyelembe a 25. életév betöltése előtt munkaviszonyban töltött időt, a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében törvényes cél, azaz szociálpolitikai cél elérésére irányul?

42. Véleményem szerint különbséget kell tenni a munkaviszonyban töltött idő növekedésével fokozatosan hosszabbodó felmondási időre és az ebben való részesülés feltételéül megállapított 25 éves korhatárra vonatkozó intézkedés között.

43. A felmondási idő meghosszabbításának az a célja, hogy védelemben részesítse azokat a munkavállalókat, akiknek az alkalmazkodási képessége és a közvetíthetősége csökken, ha hosszabb ideig állnak ugyanannál a vállalkozásnál alkalmazásban. Ha a munkáltató úgy dönt, hogy elbocsátja egy olyan munkavállalóját, aki már régóta van alkalmazásban nála, akkor a meghosszabbodott felmondási idő nyilvánvalóan megkönnyíti a munkavállaló számára az új szakmai helyzethez vezető átmenetet, különösen azt, hogy új munkahelyet keressen magának. Az elbocsátott munkavállaló ilyen erősebb védelmét véleményem szerint olyannak kell tekinteni, mint amely a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci cél elérésére irányul.

44. A 25. életév betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő figyelmen kívül hagyását illetően azonban nehezebb megállapítani az ugyanezen rendelkezés szerinti törvényes célt.

45. Először is véleményem szerint meglehetősen teoretikus az az állítás, hogy az ilyen intézkedésnek előnyös hatása lehet a fiatal munkavállalók alkalmazására. Ezzel szemben az állapítható meg, hogy a rövid felmondási idő szükségszerűen hátrányosan hat ki a fiatal munkavállalók álláskeresésére. A felmondási idő meghosszabbodási rendszerének 25 éves korhatárhoz kötése véleményem szerint nem segíti elő a fiatal munkavállalók szakmai beilleszkedését a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a) pontja értelmében.

46. Általános összefüggései alapján ennek az intézkedésnek a fő célja annak lehetővé tétele, hogy a munkáltatók rugalmasabban gazdálkodjanak a fiatal munkavállalókból álló foglalkoztatotti csoporttal, mivel a német jogalkotó szerint ez utóbbiak az idősebbeknél alacsonyabb fokú védelemre szorulnak az elbocsátásokkal szemben. A gondot ezért annak megállapítása jelenti, hogy a munkáltatóknak valamely munkavállalói csoporttal való rugalmasabb gazdálkodáshoz fűződő érdeke a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti szociálpolitikai célnak – például foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci célnak – minősül-e.

47. A fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítéletben a Bíróság kifejtette, hogy jellegükre tekintettel e törvényes célok 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 törvényes célok elérése érdekében bizonyos

fokú rugalmasságot ismerjen el a munkáltatók számára. [11] Ebből azt a következtetést vonom le, hogy a Bíróság nem zárja ki, hogy egy nemzeti foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci intézkedést úgy lehessen értelmezni, mint amely „bizonyos fokú rugalmasságot" biztosít „a munkáltató számára". Nehezen feltételezhető azonban, hogy önmagában ez a munkáltató számára biztosított rugalmasság törvényes célnak minősíthető. A Bizottság ugyanis azt fejtette ki, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerinti „törvényes" célok „közérdekű jellegűek". A közérdeknek ez az aspektusa szemmel láthatóan hiányzik a 25. életév betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő figyelmen kívül hagyását előíró intézkedésből, amely végső soron arra irányul, hogy egy munkavállalói csoportot – jelen esetben a fiatalokat – kizárjon a felmondási védelemre vonatkozó szabályozásból.

48. Ezenkívül kételyeim vannak azzal kapcsolatban, hogy releváns lenne a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondatának alapjául szolgáló egyik előfeltétel, miszerint a fiatal munkavállalók más munkavállalóknál könnyebben és gyorsabban alkalmazkodnak munkahelyük elvesztéséhez. A mai társadalmakban a fiatal munkanélküliek jelentős aránya azt mutatja, hogy ez a feltételezés, amely 1926-ban talán igaz volt, mára nem érvényes.

49. Ezen indokok miatt úgy vélem, hogy a munkaviszonyban töltött idő számításánál a 25. életév betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő figyelmen kívül hagyását előíró intézkedés nem irányul törvényes célra a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében.

50. Mindenesetre még ha a Bíróság azt is állapítaná meg, hogy ez az intézkedés törvényes – például a foglalkoztatáspolitikával és a munkaerőpiaccal összefüggő – célra irányul, véleményem szerint egy ilyen intézkedés túlmegy az e cél eléréséhez megfelelő és szükséges mértéken.

51. Igaz, hogy a tagállamok vitathatatlanul széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitika területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is. [12] A Bíróság azonban azt is kimondta, hogy a foglalkoztatáspolitika, munkaerő-piaci politika vagy a szakképzési politika részét képező, meghatározott intézkedés alkalmasságára vonatkozó, pusztán általános megállapítások nem elegendőek ahhoz, hogy úgy tűnjön, ezen intézkedés célja olyan, amely indokolhatja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmától való eltérést, és nem képeznek olyan tényezőket, amelyek alapján logikusan feltételezhető, hogy a választott eszközök alkalmasak e cél elérésére. [13] Így még ha feltételezzük is azt, hogy a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata a fiatal munkavállalók alkalmazásának, és ezért e munkavállalói csoport szakmai beilleszkedésének elősegítésére irányul, nem találunk olyan kézzelfogható elemet, amely alátámasztaná ezt az állí-

11 – 46. pont.

12 – A fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontja.

13 – A fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 51. pontja.

tást, vagy igazolná azt, hogy ez az intézkedés alkalmas ilyen cél elérésére. Az említett intézkedés megfelelősége és szükségessége ezért véleményem szerint nem bizonyított.

52. Másfelől a BGB 622. §-a (2) bekezdése utolsó mondatának alkalmazása olyan helyzetet eredményez, amelyben azok a munkavállalók, akik – mint S. Kücükdeveci – 25 éves koruk előtt kezdték meg munkaviszonyukat, és akiket nem sokkal ezen életkor betöltése után bocsátanak el, személyes és családi viszonyaiktól, valamint képzettségi szintjüktől függetlenül általánosan nem részesülhetnek a munkavállalók felmondási védelmének egyik lényeges elemében. Ezenkívül ezt az 1926-ban megállapított általános kizárást anélkül tartották fenn, hogy bizonyítást nyert volna, hogy az ilyen korhatár megállapítása továbbra is igazodik-e ennek a munkavállalói csoportnak a mindenkori gazdasági és társadalmi helyzetéhez.

53. Ezért azt indítványozom a Bíróságnak, hogy állapítsa meg, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, mint amellyel ellentétes az a nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapeljárásban szerepel, amely a felmondási idő számításánál általánosan figyelmen kívül hagyja a 25. életév betöltését megelőzően munkaviszonyban töltött időt.

B – *A második kérdésről*

54. A kérdést előterjesztő bíróság második kérdése lényegében arra irányul, hogy milyen következtetéseket kell levonnia abból, hogy a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata nem egyeztethető össze a 2000/78 irányelvvel. Konkrétan el kell-e tekintenie ennek a nemzeti rendelkezésnek az alkalmazásától egy magánszemélyek között előtte folyamatban lévő jogvitában? Ezenkívül köteles-e ez a bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel a Bírósághoz fordulni, mielőtt eltekinthet egy, a közösségi joggal összeegyeztethetetlen nemzeti rendelkezés alkalmazásától?

55. Az utolsó kérdés véleményem szerint nem igényel hosszabb kifejtést. A Simmenthal-ügyben 1978. március 9-én hozott ítélet [14] óta ugyanis egyértelmű, hogy a nemzeti bíróság mint közösségi jogot alkalmazó általános bíróság köteles a közösségi jogot teljes terjedelmében alkalmazni, és védeni azokat a jogokat, amelyeket ez az egyéneknek biztosít, azáltal hogy minden olyan rendelkezést figyelmen kívül hagy, amely ellentétes a közösségi joggal. A nemzeti bíróság arra vonatkozó kötelességének, hogy a közösségi jogi normák teljes érvényesülését akadályozó nemzeti rendelkezéseket ne alkalmazza, nem feltétele az, hogy előzőleg előzetes döntéshozatal iránti kérelmet nyújtsanak be a Bírósághoz, mivel különben a nemzeti bíróságokat az EK 234. cikk második bekezdése alapján megillető, előzetes döntéshozatal iránti kérelem benyújtására vonatkozó lehetőség az esetek többségében általános döntéshozatalra utalási kötelezettséggé válna.

14 – A 106/77. sz ügyben hozott ítélet (EBHT 1978., 629. o.).

56. A kérdést előterjesztő bíróság kérdésének első része viszont jóval kényesebb kérdés, amelyre nem találni egyértelmű választ a Bíróság ítélkezési gyakorlatában.

57. Az arra irányuló kérdést, hogy egy tagállam által nem vagy rosszul átültetett irányelvre lehet-e magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni, a Bíróság mindazonáltal több ízben is egyértelműen megválaszolta. Így a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. A Bíróság szerint ebből következően valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít, vagy rájuk kötelezettséget ró, kizárólag magánszemélyek egymás közötti jogvitájában önmagában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli. [15] A Bíróság így elutasítja azt a lépést, amely az irányelvek és a rendeletek egyenlővé tételét és a Közösség arra vonatkozó hatáskörének elismerését jelentené, hogy magánszemélyeket terhelő kötelezettségeket határozzon meg közvetlen hatállyal, holott e hatáskörrel csupán azokon a területeken rendelkezik, amelyeken rendeleteket fogadhat el. [16] Ez az álláspont tekintettel van az irányelv sajátos jellegére, amely meghatározásánál fogva csak a címzett tagállamokra vonatkozóan keletkeztethet kötelezettségeket, és csak nemzeti átültető intézkedések révén róhat kötelezettséget magánszemélyekre. [17]

58. A Bíróság az irányelvek horizontális közvetlen hatályának elutasítását azzal ellensúlyozta, hogy kiemelte, léteznek olyan alternatív megoldások, amelyek elégtételt nyújthatnak azoknak a magánszemélyeknek, akik úgy érzik, hogy egy irányelv hiányzó vagy nem megfelelő átültetése sérelmet okozott nekik.

59. Az irányelvek horizontális közvetlen hatályának hiányát ellensúlyozó első elem a tagállami bíróság arra vonatkozó kötelezettsége, hogy saját nemzeti jogát úgy értelmezze, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe vegye annak szövegét és célját. [18] A közösségi joggal összhangban álló értelmezés elve megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak. [19]

60. A fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítéletben a Bíróság ismertette, hogyan kell a nemzeti bíróságnak egy magánszemélyek közötti jogvitában eljárnia, és ezáltal még inkább szűkítette a közösségi joggal összeegyeztethető értelmezésre való hivatkozás lehetősége és az irányelvekre való hivatkozás lehetősége közötti határvonalat annak érdekében, hogy kizárja

15 – A C-80/06. sz. Carp-ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-4473. o.) 20. pontja és a hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

16 – A C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 24. pontja.

17 – Lásd Simon, D., *La directive européenne,* Dalloz, 1997., 73. o.

18 – Lásd különösen a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 113. pontját és a hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-3071. o.) 197. pontját.

19 – A fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 200. pontja.

az azzal ellentétes nemzeti jog alkalmazását. A Bíróság ugyanis kifejtette, hogy ha a nemzeti jog az általa elfogadott értelmezési módszerekkel bizonyos esetekben lehetővé teszi a belső jogrend valamely rendelkezésének oly módon való értelmezését, hogy ezzel elkerülje a nemzeti jog egy másik rendelkezésével való összeütközését, illetve ez utóbbi rendelkezés hatályát csökkentve azt csak olyan mértékben alkalmazza, hogy az első normával összeférhető legyen, a bíróság az irányelv céljának eléréséhez is köteles ugyanazt a módszert alkalmazni. [20]

61. Megállapítható azonban, hogy az általános jogelvek és különösen a jogbiztonság és a visszaható hatály tilalma korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, miszerint nemzeti joga irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor az irányelv tartalmát kell figyelembe vennie, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául. [21]

62. Az irányelvek horizontális közvetlen hatályának hiányát ellensúlyozó második elem éppen abban az esetben léphet életbe, ha az irányelv által előírt eredmény nem érhető el értelmezés útján. A közösségi jog ugyanis arra kötelezi a tagállamokat, hogy megtérítsék a magánszemélyeknek az ezen irányelv átültetésének elmaradásával okozott károkat, feltéve hogy három feltétel teljesül. Először is szükséges, hogy az irányelv célja a magánszemélyek jogokkal történő felruházása legyen. Emellett szükséges, hogy e jogok tartalmát az említett irányelv rendelkezései alapján meg lehessen határozni. Végül okozati összefüggésnek kell fennállnia a tagállami kötelezettség megsértése és az elszenvedett kár között. [22]

63. Végül a harmadik ellensúlyozó elem az irányelvre való hivatkozás lehetőségének az irányelvek horizontális közvetlen hatályáról történő „lecsatolása" az ellentétes nemzeti jog kizárása végett, méghozzá magánszemélyek közötti jogvitában is. Ez a megoldás annak megállapítását eredményezi, hogy bár az irányelvek nem léphetnek a hiányzó vagy hiányos nemzeti jog helyébe ahhoz, hogy magánszemélyek számára közvetlenül kötelezettségeket keletkeztessenek, mindenesetre az ellentétes nemzeti jog kizárása érdekében hivatkozni lehet rájuk, hogy a nemzeti bíróság a magánszemélyek közötti jogviták megoldása során így csak az irányelvvel ellentétes rendelkezésektől megtisztított nemzeti jogot alkalmazza.

64. Az irányelvek kizáró hatályára történő hivatkozás lehetőségének az irányelvek ún.

20 – A fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 116. pontja.

21 – A fent hivatkozott Angelidaki és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 199. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

22 – Uo. (202. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

„helyettesítő” közvetlen hatályáról való lekapcsolását a Bíróság sohasem erősítette meg általánosan és kifejezetten. [23] Ennek a harmadik ellensúlyozó elemnek a jelentősége ezért mindezidáig igen korlátozott maradt. [24]

65. Összefoglalva, a magánszemélyek közötti jogvitákban az irányelvek hatályára vonatkozó aktuális ítélkezési gyakorlat a következő. A Bíróság továbbra sem ismeri el az irányelvek horizontális közvetlen hatályát, és úgy ítéli meg, hogy a két fő ellensúly – a közösségi joggal összeegyeztethető értelmezés és a közösségi jog megsértéséért viselt tagállami felelősség – az esetek többségében elegendő az irányelvek teljes érvényesülésének biztosításához, és ahhoz is, hogy elégtételt nyújtson azoknak a magánszemélyeknek, akik úgy érzik, hogy a tagállamok vétkes magatartása sérelmet okozott nekik.

66. A kérdést előterjesztő bíróságnak adandó válasz ezért hagyományos módon az lehetne, hogy a Bíróság emlékeztet az általam az imént ismertetett ítélkezési gyakorlatra, és felhívja a nemzeti bíróság figyelmét arra, hogy köteles a rendelkezésére álló valamennyi eszközt mozgósítani ahhoz, hogy nemzeti jogának olyan értelmezést adjon, amely összeegyeztethető a 2000/78 irányelv által kitűzött céllal, és amennyiben ilyen értelmezés nem lehetséges, felhívni S. Kücükdevecit arra, hogy az irányelv nem megfelelő átültetése miatt a Németországi Szövetségi Köztársaság felelősségének megállapítására keresetet indítson.

67. Azonban nem ezt a megoldást fogom indítványozni a Bíróságnak, mégpedig a következő okokból.

68. Először is, ahogyan arra a Landesarbeitsgericht Düsseldorf jogosan rámutatott, a közösségi joggal összeegyeztethető értelmezésre irányuló kötelezettség csak annyiban érvényes, amennyiben a szóban forgó nemzeti szabályozás értelmezésre alkalmas. Márpedig ez a bíróság úgy ítéli meg, hogy a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondatára ez nem igaz. A Bíróságnak tehát olyan bíróság teszi fel a kérdést, amely azt állítja, hogy ennek

23 – A közösségi jog e két hatálya közötti különbségtételre vonatkozó általános magyarázat kapcsán lásd különösen Léger főtanácsnok C-287/98. sz. Linster-ügyre vonatkozó indítványának (2000. szeptember 19-én hozott ítélet, EBHT 2000., I-6917. o.) 24–90. pontját, valamint Simon, D.: „Synthèse générale”, *Les principes communs d'une justice des États de l'Union européenne, Actes du colloque des 4 et 5 décembre 2000,* La Documentation française, Párizs, 2001., 321. o., amely szerint „a Bíróság bizonyos közösségi jogi rendelkezéseknek pusztán azért nem tulajdonít közvetlen hatályt, mert a nemzeti bíróságok *nem alkalmazhatják* ezeket a rendelkezéseket anélkül, hogy ne kényszerülnének arra, hogy bírói szerepkörükből kilépjenek és a nemzeti jogalkotó helyébe lépjenek, aki az adott esetben olyan mérlegelési mozgástérrel rendelkezik, amellyel a bíróságok csak a hatalmi ágak elválasztására vonatkozó alapelv megsértésével élhetnének” (332. o.). A kizárásra való hivatkozás lehetősége nem sérti ennek a mérlegelési mozgástérnek a gyakorlását. Csak annak ellenőrzéséről van szó, hogy a tagállam ennek gyakorlása során az említett mérlegelési mozgástér keretein belül maradt-e.

24 – A C-194/94. sz. CIA Security International ügyben 1996. április 30-án hozott ítéletet (EBHT 1996., I-2201. o.) és a C-443/98. sz Unilever-ügyben 2000. szeptember 26-án hozott ítéletet (EBHT 2000., I-7535. o.) gyakran idézik mint olyan ítéleteket, amelyek elismerik a magánszemélyek közötti jogvitában az irányelvek kizáró hatályára való hivatkozás lehetőségét. A Bíróság ugyanis azt állapította meg, hogy a nemzeti bíróságnak a magánszemélyek között folyamatban lévő jogvitákban is el kell tekintenie az olyan műszaki előírás alkalmazásától, amelyet nem a műszaki szabványok és szabályok terén való tájékoztatási eljárás megállapításáról szóló, 1983. március 28-i 83/189/EGK tanácsi irányelvben (HL L 109., 8. o.) foglalt követelményeknek megfelelően jelentettek be, ami a Bíróság szerint „lényeges eljárási hibának” minősül (a fent hivatkozott CIA Security International ügyben hozott ítélet 48. pontja és az Unilever-ítélet 50. pontja). A hagyományos ítélkezési gyakorlatától való elkanyarodást a Bíróság azzal indokolta, hogy a 83/189 irányelv egyáltalán nem határozza meg annak a jogi szabálynak az érdemi tartalmát, amely alapján a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő jogvitát el kell döntenie. Sem jogokat, sem kötelezettségeket nem keletkeztet a magánszemélyek számára (a fent hivatkozott Unilever-ítélet 51. pontja).

a rendelkezésnek a szövege egyértelmű, és hiába tesz meg mindent a hatáskörén belül a 2000/78 irányelvben kitűzött cél elérése érdekében, nem tudja az irányelvvel összeegyeztethető módon értelmezni az említett rendelkezést. Ilyen feltételek mellett úgy vélem, hogy nem lenne elegendő olyan eljárásra felszólítani a kérdést előterjesztő bíróságot, amelyre az megítélése szerint nemzeti joga jelenlegi állása mellett nem képes.

69. Másodszor az arra vonatkozó válasz, hogy S. Kücükdeveci indítson keresetet a Németországi Szövetségi Köztársaság felelősségének megállapítása iránt, azzal a fő hátránnyal járna, hogy annak ellenére elveszítené a perét – az ebből eredő anyagi következményekkel együtt –, hogy bizonyított az életkoron alapuló, a 2000/78 irányelvvel ellentétes hátrányos megkülönböztetés, és új keresetet kellene benyújtania. Ez a megoldás véleményem szerint ellentétes lenne a hatékony jogorvoslathoz való joggal, amely a 2000/78 irányelv 9. cikke alapján minden olyan személyt megillet, aki úgy érzi, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őt sérelem érte. Ebből a szemszögből nézve a közösségi joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetések elleni hatékony küzdelem együtt jár azzal, hogy a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság a hátrányos helyzetbe hozott személyeknek közvetlenül és anélkül biztosíthatja ugyanazokat az előnyöket, amelyekben a kedvezményezett csoporthoz tartozó személyek részesülnek, hogy az állam felelősségének megállapítása iránti kereset indítására kellene felszólítaniuk a sértetteket. [25] Éppen ezért úgy vélem, hogy a Bíróság nem elégedhet meg az arra irányuló válasszal, hogy az irányelv nem megfelelő átültetése miatt az állam felelősségének megállapítása iránt keresetet lehet indítani.

70. Azt indítványozom a Bíróságnak, hogy a közösségi joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetések elleni hatékony küzdelem jegyében olyan ambiciózusabb megközelítést kövessen, amely egyébként nem áll szöges ellentétben az irányelvek horizontális közvetlen hatályának hiányára vonatkozó hagyományos ítélkezési gyakorlatával sem. Ez az álláspont, amely nagyrészt a hátrányos megkülönböztetés elleni irányelvek sajátosságán és a közösségi jogrenden belüli normahierarchián alapul, abban áll, hogy az egyenlőségre és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elv érvényesülésének elősegítése érdekében elfogadott irányelvek nem szűkíthetik le ezeknek az elveknek az alkalmazási körét. A Bíróságnak ezért – csakúgy, mint ahogyan azt a közösségi jog általános elvével kapcsolatban tette – el kell ismernie, hogy a hátrányos megkülönböztetésekkel szembeni küzdelemre vonatkozó irányelvekre hivatkozni lehet a magánszemélyek közötti jogvitákban annak érdekében, hogy el lehessen tekinteni az irányelvvel ellentétes nemzeti szabályozás alkalmazásától.

71. Az említett álláspont továbbá véleményem szerint az egyetlen, amelyik összeegyeztethető a Bíróság által a fent hivatkozott Mangold-ítéletben megállapítottakkal. Ebben az ítéletben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy nem igazolható a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján az olyan nemzeti szabályozás, amely azon eset kivételével, amikor szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon

25 – Lásd különösen a C-246/06. sz. Velasco Navarro-ügyben 2008. január 17-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-105. o.) 38. pontját.

munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel, korlátozás nélkül lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződésnek az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal való megkötését. A Bíróság alapvetően azzal a nehézséggel szembesült, hogy meg kellett állapítania, milyen következtetéseket kell levonnia a nemzeti bíróságnak ebből az értelmezésből abban az esetben, amikor egyrészt a jogvita két magánszemély között folyik, másrészt az irányelv átültetésére nyitva álló határidő a vitatott munkaszerződés megkötésekor még nem járt le.

72. A Bíróság leküzdte ezt a két akadályt, és a fent hivatkozott Simmenthal-ítéletben foglaltak alapján azt állapította meg, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével kapcsolatos eljárásban eljáró bíróságnak a feladata – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyeket a közösségi jog a magánszemélyek számára biztosít, azzal, hogy eltekint a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ellentétesek azzal. [26] A Bíróság ezzel elismerte, hogy magánszemélyek között folyamatban lévő jogvitában hivatkozni lehet erre az elvre annak érdekében, hogy a bíróság eltekintsen egy hátrányos megkülönböztetést tartalmazó nemzeti jogszabály alkalmazásától.

73. A Bíróság annak megállapításával jutott erre a következtetésre, hogy az a körülmény, hogy a szerződés megkötésekor a 2000/78 irányelv átültetésére nyitva álló határidő még nem járt le, nem kérdőjelezi meg azt a megállapítást, hogy a szóban forgó jogszabály nem egyeztethető össze a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével. Elsősorban az Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítéletére [27] támaszkodott, amelyből az következik, hogy a tagállamoknak az irányelv átültetésének határidején belül tartózkodniuk kell az olyan jellegű rendelkezések meghozatalától, amelyek komolyan veszélyeztethetik a szóban forgó irányelv által meghatározott célt. [28]

74. Másodszor, a Bíróság azt állapította meg, hogy maga a 2000/78 irányelv a foglalkoztatáspolitika és a munkaerőpiac vonatkozásában az egyenlő bánásmód elvét nem mondja ki. 1. cikke értelmében ugyanis az irányelv célja csupán „a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló […] hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása”, míg a hátrányos megkülönböztetés e formáinak tilalma, amint ezen irányelv (1) és (4) preambulumbekezdéséből kitűnik, a különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból ered. [29] A Bíróság ebből azt a következtetést vonja le, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma a közösségi jog általános elvének tekintendő. [30]

26 – A fent hivatkozott Mangold-ítélet 77. és 78. pontja.

27 – C-129/96. sz. ügy, EBHT 1997., I-7411. o.

28 – 45. pont. Lásd még a fent hivatkozott Mangold-ítélet 67. pontját is.

29 – A fent hivatkozott Mangold-ítélet 74. pontja.

30 – Uo., 75. pont.

75. A Bíróság ezt követően saját ítélkezési gyakorlatát alkalmazta, amely alapján, ha valamely nemzeti szabályozás a közösségi jog hatálya alá esik, a Bíróságnak, ha előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel keresik meg, meg kell adnia minden értelmezési segítséget, hogy a nemzeti bíróság meg tudja állapítani e szabályozás ezen elvvel való összeegyeztethetőségét. Márpedig a szóban forgó nemzeti rendelkezés, mint az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv [31] végrehajtására irányuló intézkedés,,a közösségi jog hatálya alá tartozik. A Bíróság következésképpen úgy vélte, hogy az egyenlő bánásmód alapelvének tiszteletben tartása, különösen az életkor tekintetében, nem függhet annak a határidőnek a lejártától, amely a tagállamok számára nyitva áll, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek meghatározását célzó irányelvet átültessék. [32]

76. Ismeretes, hogy a fent hivatkozott Mangold-ítéletet számos bírálat érte. Ha ezen ítélet legfontosabb megállapításához kívánom tartani magam – amely szerint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó közösségi jogi alapelv tiszteletben tartása nem függhet a tagállamok számára a 2000/78 irányelv átültetésére nyitva álló határidő lejártától, és a nemzeti bíróság köteles ezért biztosítani ennek az elvnek a teljes érvényesülését azáltal, hogy a magánszemélyek között folyamatban lévő jogvitákban is eltekint a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ellentétesek azzal – akkor úgy vélem, pontosabb megközelítést érdemelnek ezek a bíráló észrevételek.

77. Így először is azzal kapcsolatban, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve a közösségi jog egyik általános elve, arra a véleményre hajlok, hogy az, hogy a Bíróság kidomborít egy ilyen elvet, megfelel annak a fejlődésnek, amelyen ez a jog keresztülment, egyrészt abból adódóan, hogy az EK 13. cikk (1) bekezdésében az életkor mint a hátrányos megkülönböztetés egyik tiltott kritériuma szerepel, másrészt abból, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alapjogként való megerősítést nyert, amint ez az Európai Unió alapjogi chartája [33] 21. cikkének (1) bekezdéséből következik. A Bíróság érvelése kétségkívül meggyőzőbb lett volna, ha ezeken, és nem csupán nemzetközi jogi megállapodásokon és a tagállamok közös alkotmányos hagyományain alapul, amelyek többnyire nem tartalmazzák az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának sajátos alapelvét. Fontosnak tartom azonban kiemelni, hogy a Bíróság azon megállapítása, hogy a közösségi jogban van ilyen alapelv, összhangban áll a tagállamoknak és a közösségi intézményeknek az életkorral kapcsolatos hatékony küzdelemre vonatkozóan kifejezett szándékával. Ebből a szemszögből nézve nem meglepő, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma, mint az egyenlőség

31 – HL L 175., 43. o; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o. Lásd a fent hivatkozott Mangold-ítélet 75. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

32 – A fent hivatkozott Mangold-ítélet 76. pontja.

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

és a hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvének sajátos kifejeződése, és mint alapjog, a közösségi jog általános elvének kiemelt helyén található.

78. Továbbá véleményem szerint azok a következtetések, amelyeket a Bíróság a fent hivatkozott Mangold-ítéletben egy ilyen elv fennállásából levont, logikus egységet alkotnak a Bíróság által az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvével kapcsolatban fokozatosan kialakított ítélkezési gyakorlattal.

79. Így a Bíróság régóta azon az álláspontonvan, hogy az egyenlőség általános elve a közösségi jog alapelvei körébe tartozik. [34] Ez az elv megköveteli, hogy a hasonló helyzeteket ne kezeljék különbözően, kivéve ha a megkülönböztetés objektíve indokolt. [35] Azon alapjogok körébe tartozik, amelyek tiszteletben tartását a Bíróság biztosítja. [36]

80. Közösségi jogi alapelvként ez az elv több rendeltetést is betölt. Lehetővé teszi a közösségi bíróság számára az elsődleges vagy a másodlagos jog rendelkezéseiben található esetleges joghézagok betöltését. Ezenkívül olyan értelmezési eszköz, amelynek segítségével meghatározható a közösségi jogi rendelkezések értelme és hatálya, [37] továbbá a közösségi jogi aktusok érvényessége ellenőrzésének eszköze is. [38]

81. Az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvének tiszteletben tartása másfelől a tagállamokat is kötelezi a közösségi szabályok végrehajtása során. Ebből következően kötelesek ezeket a szabályokat olyan feltételekkel alkalmazni, amelyek figyelembe veszik az alapjogok közösségi jogrendben biztosított védelmére irányadó követelményeket. [39] E tekintetben, ahogyan azt már korábban kifejtettem, a Bíróság úgy ítéli meg, hogy ha valamely nemzeti szabályozás a közösségi jog hatálya alá esik, a Bíróságnak, ha előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel keresik meg, meg kell adnia minden értelmezési segítséget, hogy a nemzeti bíróság meg tudja állapítani e szabályozásnak azokkal az alapjogokkal való összeegyeztethetőségét, amelyek tiszteletben tartását a Bíróság biztosítja. [40] Ha erre az értel-

34 – A 117/76. és 16/77. sz., Ruckdeschel és társai egyesített ügyekben 1977. október 19-én hozott ítélet (EBHT 1977., 1753. o.) 7. pontja.

35 – Lásd különösen a 201/85. és 202/85. sz., Klensch és társai ügyben 1986. november 25-én hozott ítélet (EBHT 1986., 3477. o.) 9. pontját, valamint a C-442/00. sz. Rodríguez Caballero-ügyben 2002. december 12-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-11915. o.) 32. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

36 – A fent hivatkozott Rodríguez Caballero-ügyben hozott ítélet 32. pontja.

37 – Lásd különösen az egyenlőség elvének a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) hatályának meghatározására gyakorolt befolyását a C-13/94. sz., P. kontra S. ügyben 1996. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-2143. o.) 18–20. pontjában.

38 – Lásd különösen a C-122/95. sz., Németország kontra Tanács ügyben 1998. március 10-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-973. o.) 54–72. pontját.

39 – A fent hivatkozott Rodríguez Caballero-ügyben hozott ítélet 30. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

40 – Uo. (31. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

mezésre tekintettel bebizonyosodik, hogy egy nemzeti szabályozás ellentétes a közösségi joggal, a közösségi jog elsőbbségének elve alapján a nemzeti bíróságnak el kell tekintenie az alkalmazásától.

82. A Bíróság által a fent hivatkozott Mangold-ítéletben kifejtett érvelés azért veszi figyelembe ezeket az ítélkezési gyakorlatból eredő különböző elemeket, hogy a 2000/78 irányelv átültetésére vonatkozó határidő lejártától függetlenül biztosítsa az egyenlőség általános elvének hatékonyságát. Véleményem szerint ez az érvelés összhangban áll a közösségi jogrenden belüli normahierarchiával.

83. Annak szemléltetésére, hogyan látja a Bíróság egy elsődleges és egy másodlagos közösségi jogi norma egymáshoz való viszonyát, érdemes párhuzamot vonni azzal, ahogyan az EGK-Szerződésnek a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának elvét felállító 119. cikke (később az EK-Szerződés 119. cikke [az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikk lépett]) és a 75/117/EGK irányelv közötti viszonyt értelmezi. [41]

84. Így a Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítéletében [42] a Bíróság azt állapította meg, hogy a 75/117 irányelv bizonyos tekintetben pontosítja a Szerződés 119. cikkének tárgyi hatályát, és olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek lényegében azon munkavállalók bírói jogvédelmének javítására irányulnak, akiket az egyenlő díjazás e cikkben rögzített elve alkalmazásának elmulasztása esetlegesen sértett. [43] Úgy ítélte meg, hogy ennek az irányelvnek az a célja, hogy nemzeti szinten meghozandó intézkedések során keresztül elősegítse a Szerződés 119. cikkének megfelelő alkalmazását, de nem módosíthatja e cikk hatékonyságát. [44] A Jenkins-ügyben 1981. március 31-én hozott ítéletében [45] a Bíróság ugyanebben az értelemben kifejtette, hogy az említett irányelv 1. cikke, amelynek célja alapvetően a Szerződés 119. cikkében foglalt egyenlő díjazás elve konkrét alkalmazásának elősegítése, nem érinti az alapelv e cikkben meghatározott tartalmát vagy hatályát. [46] A Bíróság nemrégiben a Cadman-ügyben 2006. október 3-án hozott ítéletében [47] emlékeztetett erre az ítélkezési gyakorlatra.

85. Ennek az ítélkezési gyakorlatnak a fényében tökéletesen logikusnak tartom, hogy a Bíróság a fent hivatkozott Mangold-ítéletében úgy vélte, hogy a 2000/78 irányelv átültetési határidejének le nem járta nem sértheti az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó alapelv hatékonyságát, és hogy ennek a hatékonyságnak a biztosítása érdekében a nemzeti bíróságnak el kell tekintenie az ezzel ellentétes nemzeti jogi rendelkezések alkalmazásától. Másfelől az a körülmény, hogy az alapeljárás két magánszemélyt érintett, aligha lehet

41 – A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i irányelv (HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.).

42 – 43/75. sz. ügy (EBHT 1976., 455. o.).

43 – 54. pont.

44 – 60. pont.

45 – 96/80. sz. ügy (EBHT 1981., 911. o.).

46 – 22. pont.

47 – A C-17/05. sz. ügyben hozott ítélet (EBHT 2006., I-9583. o.), 29. pontja.

akadálya a közösségi jog ezen általános elve kizáró hatályának, mivel a Bíróság már több ízben jelentősebb lépést tett ebbe az irányba azáltal, hogy elismerte a Szerződés azon rendelkezéseinek horizontális közvetlen hatályát, amelyekben az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elve jut kifejezésre. [48]

86. A Bíróságnak immár azt kell eldöntenie, hogy fent kívánja-e tartani ugyanezt a megközelítést azokban az esetekben, amelyek a 2000/78 irányelv átültetésére nyitva álló határidő lejártát követően keletkeztek. Véleményem szerint igennel kell válaszolni erre a kérdésre, mivel az ezzel ellentétes álláspont elfogadása megtörné a fent hivatkozott Mangold-ítélet logikáját.

87. Mivel ugyanis a 2000/78 irányelv olyan eszköznek minősül, amelynek célja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó elv konkrét alkalmazásának elősegítése, és különösen az ezen elv megsértésével esetlegesen érintett munkavállalók bírósági védelmének javítása, nem sértheti ezt az elvet a tagállamok számára az átültetésére nyitva álló határidő lejártát követően sem (és főként akkor nem). E tekintetben nehezen lenne érthető, hogy a közösségi jog elsőbbségéből eredő következmények gyengébbek lennének a 2000/78 irányelv átültetési határidejének lejárta után. De főként azt nem tudom elfogadni, hogy a magánszemélyek közösségi joggal ellentétes hátrányos megkülönböztetésekkel szembeni védelme gyengüljön az átültetési határidő lejárta után, holott olyan normáról van szó, amelynek célja a magánszemélyek védelmének erősítése. A 2000/78 irányelvre tehát véleményem szerint lehet magánszemélyek közötti jogvitában hivatkozni annak érdekében, hogy a bíróság eltekintsen egy közösségi joggal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazásától.

88. Ennek a megközelítésnek az elfogadása nem jelentené azt, hogy a Bíróságnak vissza kellene vonnia az irányelvek horizontális közvetlen hatályának hiányára vonatkozó ítélkezési gyakorlatát. A jelen ügyben ugyanis kizárólag a 2000/78 irányelvvel ellentétes nemzeti rendelkezés – jelen esetben a BGB 622. §-a (2) bekezdésének utolsó mondata – kizárásáról van szó annak érdekében, hogy a nemzeti bíróság az e cikkben foglalt többi rendelkezést – a jelen esetben a munkaviszonyban töltött idő alapján számított felmondási időket – alkalmazhassa. Nem arról van tehát szó, hogy a 2000/78 irányelvet közvetlenül olyan, magánszemélyek által tanúsított autonóm magatartásra kellene alkalmazni, amelyre semmilyen különös állami szabályozás nem vonatkozik, mint például a munkáltató arra vonatkozó döntése, hogy nem alkalmaz 45 évesnél

48 – Lásd különösen a 36/74. sz., Walrave és Koch ügyben 1974. december 12-én hozott ítéletet (EBHT 1974., 1405. o.), a fent hivatkozott Defrenne-ítéletet, valamint a C-281/98. sz. Angonese-ügyben 2000. június 6-án hozott ítéletet (EBHT 2000., I-4139. o.). Lásd ezenkívül a Szerződés alapvető szabadságokra vonatkozó rendelkezései – mint amilyen az EK 43. cikk is – horizontális közvetlen hatályának újabb megerősítésével kapcsolatban a C-438/05. sz., International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ügyben 2007. december 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-10779. o.) 57–59. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

idősebb vagy 35 évesnél fiatalabb munkavállalókat. Csak ebben az esetben vetődne fel az a kérdés, hogy célszerű-e ennek az irányelvnek valódi horizontális közvetlen hatályt tulajdonítani. [49]

89. Másfelől, ha a Bíróság kitart amellett, hogy nem mondja ki általánosan az irányelvek kizáró hatályára történő hivatkozás lehetőségének az irányelvek úgynevezett „helyettesítő" közvetlen hatályáról való lekapcsolását, a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelemre vonatkozó irányelvek sajátossága véleményem szerint lehetővé teszi számára, hogy olyan megoldást fogadjon el, amelynek hatóköre korlátozottabb, és amely egyúttal azzal az előnnyel is jár, hogy összhangban van az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvére vonatkozóan kialakított ítélkezési gyakorlatával. Mivel a 2000/78 irányelv ezt az alapelvet az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma szempontjából alkalmazza, ebből a szemszögből nézve még inkább lehet rá hivatkozni a magánszemélyek közötti jogvitákban.

90. Befejezésképpen szeretném megjegyezni, hogy tekintettel arra, hogy a közösségi jog egyre jobban beavatkozik a magánszemélyek közötti viszonyokba, a Bíróság véleményem szerint a jövőben elkerülhetetlenül szembesülni fog olyan esetekkel, amelyekben felvetődik az alapjogok biztosítását elősegítő irányelvek magánszemélyek közötti jogvitákban való hivatkozhatóságának kérdése. Ezek az esetek valószínűleg szaporodni fognak, ha az Európai Unió alapjogi chartája a jövőben jogilag kötelező erejűvé válik, mivel az ebben a chartában foglalt alapjogok között számos olyan van, amely irányelv formájában a közösségi vívmányokban is szerepel. [50] A Bíróságnak véleményem szerint erre tekintettel kell mostantól mérlegelnie, hogy annak megállapítása, hogy az irányelvek által biztosított jogok alapjognak minősülnek, erősíti-e vagy sem az irányelvek magánszemélyek közötti jogvitákban való hivatkozhatóságát. A jelen ügy alkalmat ad a Bíróságnak arra, hogy pontosan meghatározza az erre a jelentős kérdésre adandó válaszát.

49 – A probléma ekkor még összetettebb lenne, mivel a Bíróságnak az irányelv mint másodlagos közösségi jogi aktus jellegéhez kapcsolódó fő akadályon kívül azzal az általánosabb kérdéssel is szembesülnie kellene, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma a magánszemélyek közötti viszonyok minden fajtáját meghatározhatja-e. E tekintetben megjegyzem, hogy a hátrányos megkülönböztetés egyes formáinak az elsődleges jogi rendelkezésekben foglalt tilalmának kötelező jellege kapcsán a Bíróság már elismerte ezeknek a rendelkezéseknek a lehető legszélesebb körű alkalmazhatóságát, különösen a magánszemélyek közötti viszonyok keretében (lásd különösen a fent hivatkozott Defrenne-ítélet 39. pontját és az Angonese-ítélet 34–36. pontját). Másfelől a 2000/78 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése, amely szerint ezt az irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában", azt mutatja, hogy a közösségi jogalkotó szerint a hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a magánjog által szabályozott munkaviszonyra is. A közösségi kereteken túl lásd ezenkívül az Emberi Jogok Európai Bíróságának a Pla és Puncernau kontra Andorra ügyben 2004. július 13-án hozott ítéletét *(Recueil des arrêts et décisions* 2004-VIII.), amelyben úgy tűnik, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága elismerte, hogy az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt európai egyezmény magánszemélyek közötti viszonyokra is alkalmazandó, és ezzel lehetővé tette a kizárólag magánjellegű cselekményeket összeegyeztethetőségének e cikk alapján történő ellenőrzését (lásd ehhez: Sudre, F., *Droit européen et international des droits de l'homme,* 9. kiadás, PUF, Párizs, 2008., 264. o.).

50 – Ebben a tárgykörben lásd: De Schutter, O., „Les droits fondamentaux dans l'Union européenne: une typologie de l'acquis", *Classer les droits de l'homme,* 2004., 315. o. A szerző példaként a vállalkozásnál a munkavállalókat a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozóan megillető jogot (27. cikk), a munkavállaló indokolatlan elbocsátással szembeni védelmét (30. cikk), a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot (31. cikk), a gyermekmunka tilalmát és a fiatalok munkahelyi védelmét (32. cikk), a család és a munka összeegyeztethetőségének biztosítását (33. cikk), valamint a migráns munkavállalók szociális biztonsághoz való jogát (34. cikk (2) bekezdés) hozza fel (346. és 347. o.).

IV – Végkövetkeztetések

91. A fentiekben ismertetett megfontolások összességére tekintettel azt indítványozom, hogy a Bíróság a következőket állapítsa meg:

„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 (1) bekezdését úgy kell értelmezni, mint amellyel ellentétes az alapeljárásban szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a felmondási idő számításánál általánosan figyelmen kívül hagyja a 25. életév betöltését megelőzően munkaviszonyban töltött időt.

2) A nemzeti bíróságnak a magánszemélyek között folyamatban lévő jogvitákban is el kell tekintenie ennek a nemzeti szabályozásnak az alkalmazásától.”