A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2010. november 18.*

A C-356/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2009. szeptember 4-én érkezett, 2009. augusztus 4-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Pensionsversicherungsanstalt**

és

Christine Kleist

között folyamatban lévő eljárásban,

* Az eljárás nyelve: német.

A BÍRÓSÁG (második tanács),

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

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: Fülöp B. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. szeptember 2-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Pensionsversicherungsanstalt képviseletében A. Ehm Rechtsanwalt,

– C. Kleist képviseletében H. Forcher-Mayr Rechtsanwalt,

– az Európai Bizottság képviseletében V. Kreuschitz és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. szeptember 16-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított, 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.; a továbbiakban: 76/207 irányelv) értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a C. Kleist, valamint a munkáltatója, a Pensionsversicherungsanstalt (a továbbiakban: öregségi biztosítási pénztár) között, C. Kleist munkaszerződése megszüntetésének a feltételeit érintően folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 76/207 irányelv, amelyet a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg) (HL L 204., 23. o.) 2009. augusztus 15-i hatállyal hatályon kívül helyezett, a 2. cikkében a következőképpen rendelkezett:

„(1) A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással [helyesen: sem közvetlenül, sem közvetetten, a közvetett hátrányos megkülönböztetés tekintetében különösen ideértve a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozást].

(2) Ezen irányelv alkalmazásában:

– közvetlen megkülönböztetés [helyesen: közvetlen hátrányos megkülönböztetés]: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy fognak eljárni,

– közvetett megkülönböztetés [helyesen: közvetett hátrányos megkülönböztetés]: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan

érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[…]”

4 Ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében „az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés [helyesen: semmiféle, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem állhat fenn [helyesen: sem közvetlenül, sem közvetve] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában: foglalkozási és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat, valamint a [férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i] 75/117/EGK [tanácsi] irányelvben [HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.] előírt díjazást”.

5 A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelv (HL 1979. L 6., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 215. o.) 7. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a jogát, hogy ennek az irányelvnek a hatálya alól kizárják:

a) az öregségi és egyéb nyugdíjjogosultság szempontjából a nyugdíjkorhatár, illetve a nyugdíjkorhatárnak az egyéb juttatásokra vonatkozó esetleges következményeinek a meghatározását;

[…]”

A nemzeti jog

6 Az 1992. december 29-i, a társadalombiztosítás keretében biztosított férfiak és nők eltérő korhatárairól szóló szövetségi alkotmányos törvény (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) (BGBl. 832/1992) a következőképpen rendelkezik:

„1. § A kötelező társadalombiztosítás által biztosított férfiak és nők számára különböző korhatárokat meghatározó jogszabályi rendelkezések megengedettek.

2. § A 2019. január 1-jétől 2028-ig tartó időszakra vonatkozóan a nőkre vonatkozó előrehozott öregséginyugdíj-korhatár minden évben január 1-jén hat hónappal emelkedik.

3. § A 2024. január 1-jétől 2033-ig tartó időszakra vonatkozóan a nőkre vonatkozó öregséginyugdíj-korhatár minden évben január 1-jén hat hónappal emelkedik."

7 A módosított, 1955. szeptember 9-i, társadalombiztosításról szóló általános törvény (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) (BGBl. 189/1955; a továbbiakban: ASVG) a 270. §-a értelmében mind a munkavállalókra, mind a közalkalmazottakra alkalmazandó. E törvény 253. §-ának (1) bekezdése előírja, hogy a rendes nyugdíjkorhatár elérését követően, amely a férfiak esetében a 65. életév, a nők esetében pedig a 60. életév, a biztosítottak jogosultak öregségi nyugdíjra abban az esetben, ha eltelt a 236. § szerinti várakozási idő.

8 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, hogy az osztrák jog szerint a törvényes öregségi nyugdíj (amelyet az ASVG alapján nyújtanak) nem csökkenthető abban az esetben, ha az említett nyugdíjra jogosító korhatáron túl a munkaviszonyt fenntartják, vagy vállalkozói tevékenységet folytatnak.

9 Az alapügyben alkalmazandó kollektív szerződés az osztrák társadalombiztosítási szerveknél foglalkoztatott orvosokra és fogorvosokra vonatkozó B. szolgálati szabályzat (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, a továbbiakban: DO.B). Ez a kollektív szerződés a felmondásra vonatkozó különleges szabályozást hoz létre, amelynek keretében azoknak a munkavállalóknak ,akik a munkáltató szervnél legalább 10 éves szolgálati időt letöltöttek, csak bizonyos meghatározott indokok alapján lehet felmondani.

10 A DO.B 134. §-a a következőképpen rendelkezik:

„[…]

(2) A felmondási tilalom hatálya alatt álló orvosok akkor jogosultak nyugállományba helyezésre, ha

[…]

2. fennáll az ASVG 253. §-a szerinti öregségi nyugdíjra való jogosultság[uk] […]

[…]

(4) A vezetőség akkor helyezheti nyugállományba a felmondási tilalom hatálya alatt álló orvost, ha az orvos

1. megfelel a (2) bekezdés […] 2. […] pontja szerinti feltételeknek […]

[…]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 C. Kleist, aki 1948 februárjában született, az öregségi biztosítási pénztárnál vezető orvosként állt alkalmazásban.

12 Az említett szerv úgy határozott, hogy valamennyi olyan – férfi és női – munkatársának felmond, akik a DO.B értelmében megfelelnek a nyugállományba helyezési feltételeknek. C. Kleist a 2007. január 9-i levelében közölte a munkáltatójával, hogy nem áll szándékában 60 éves korban nyugdíjba vonulni, hanem 65 éves koráig dolgozni szeretne. A munkáltató azonban a 2007. december 6-i levelében közölte C. Kleisttel azon határozatát, amely szerint őt 2008. július 1-jétől kényszernyugdíjazza.

13 C. Kleist a Landesgericht Innsbruck (innsbrucki regionális bíróság) előtt vitatta a felmondást. Az e bíróság által 2008. március 14-én hozott ítéletet, amely C. Kleist számára kedvező döntést hozott, az Oberlandesgericht Innsbruck (innsbrucki regionális fellebbviteli bíróság) a 2008. augusztus 22-én hozott ítéletében munkajogi és szociális

jogi fellebbviteli bíróságként eljárva megváltoztatta. Az öregségi biztosítási pénztár ezt követően az Oberster Gerichtshofhoz (legfelsőbb bíróság) felülvizsgálati kérelmet nyújtott be.

14 Az Oberster Gerichtshof hangsúlyozza, hogy a DO.B által létrehozott felmondási rendszer eltér az osztrák szabályozás által létrehozott általános rendszertől abban az értelemben, hogy az utóbbi azt írja elő, hogy a munkaviszony egyoldalú megszüntetését főszabály szerint nem kell indokolni. Megjegyzi azonban, hogy ez nem zárja ki a visszaélésszerű felmondás elleni általános védelem alkalmazását, amelyet az említett szabályozás bizonyos feltételek mellett ír elő azokra az esetekre, ha a megszüntetés sérti a munkavállaló lényeges érdekeit, vagy ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetését nem tudja a vállalkozáshoz vagy a munkavállaló személyéhez kapcsolódó okokkal indokolni.

15 A kérdést előterjesztő bíróság ezt követően megállapítja, hogy annak a kérdésnek a megítélése körében, hogy az említett felmondás sérti-e a munkavállaló lényeges érdekeit, azt is figyelembe veszik, hogy e munkavállaló szociálisan mennyiben biztosított, különösen az öregségi nyugdíj tekintetében. Márpedig ugyanez a kritérium kerül alkalmazásra az alapügyben a DO.B rendelkezésének keretében, amely rendelkezés engedélyezi a munkáltató számára, hogy a felmondással szembeni, a törvényes rendszerből adódóhoz képest fokozott védelmet ne alkalmazza az öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalókra, ily módon megnyitva a lehetőséget a fiatalabb munkavállalók alkalmazására.

16 Az Oberster Gerichtshofban felmerült a kérdés, hogy a munkavállalók helyzete összehasonlíthatóságának a vizsgálata keretében a munkavállaló szociális helyzetének a kritériumát, amelyet az osztrák jog tehát a felmondásra vonatkozóan alkalmaz, nem kellene-e ugyanúgy figyelembe venni, mint a kor kritériumát. Az említett bíróság megállapítja, hogy a férfiak és a nők e tekintetben azonos bánásmódban részesülnek,

tekintve, hogy elveszítik a felmondással szembeni, a DO.B által nyújtott fokozott védelmet abban az esetben, ha szociális biztosítással rendelkeznek.

17 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy – különösen a foglalkoztatáspolitikai intézkedések meghatározása területén a tagállamok számára rendelkezésre álló mozgástér kiterjedésére tekintettel – az előtte folyamatban lévő ügy által felvetett jogi kérdéseket a Bíróság ítélkezési gyakorlata nem értelmezte kellően ahhoz, hogy döntést hozhasson.

18 Ezen háttér alapján az Oberster Gerichtshof úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [76/207] irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját, hogy azzal – olyan munkajogi rendszer keretében, amely a munkavállalók felmondás elleni általános védelme tekintetében a munkavállalóknak a munkahelyre való szociális (anyagi) rászorultságát veszi alapul – ellentétes egy kollektív szerződés olyan rendelkezése, amely a felmondással szembeni, általános törvényes védelmen túlmenő, különleges védelmet csak azon időpontig írja elő, amelytől kezdve a szociális (anyagi) biztonság – tipikusan öregségi nyugdíj nyújtása révén – biztosított, noha ez az öregségi nyugdíj a férfiakat és a nőket eltérő időpontban illeti meg?

2) Ellentétes-e a [76/207] irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjával az ismertetett munkajogi rendszer keretében azon állami munkáltató döntése, amely a munkavállalónak néhány hónappal azt követően mond fel, hogy az öregségi nyugdíjra jogosulttá vált, annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon már jelenlévő új munkavállalókat vegyen fel?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

19 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdéseivel, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, lényegében arra vár választ, hogy a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az ezen irányelv által tiltott, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan nemzeti szabályozás, amely a fiatalabbak foglalkoztatásának az elősegítése érdekében lehetővé teszi az állami munkáltató számára, hogy felmondjon azoknak a munkavállalóknak, akik az öregségi nyugdíjra jogosulttá váltak, noha e jogosultságot a nők öt évvel korábban szerzik meg, mint a férfiak.

A Bíróság elé terjesztett észrevételek

20 C. Kleist álláspontja szerint az alapügyben vitatott szabályozás – mivel lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállalót kényszernyugdíjazza, ha az utóbbi elérte a nyugdíjkorhatárt, azaz, a 60. életévet, míg az e nyugdíjra vonatkozó jogosultság eltérő időpontban nyílik meg attól függően, hogy a munkavállaló férfi vagy nő – nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját úgy kellene értelmezni, hogy ezzel e szabályozás ellentétes.

21 C. Kleist arra kéri a Bíróságot, hogy értelmezze 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.) rendelkezéseit is. Érvelése szerint e rendelkezésekkel ellentétes az alapügyben alkalmazotthoz hasonló szabályozás, mivel az többek között az életkoron alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez vezet.

22 Az öregségi biztosítási pénztár álláspontja szerint az alapügyben vitatott szabályozás olyan nemen alapuló, közvetett eltérő bánásmódot hoz létre, amelyet igazol a fiatalabbak foglalkoztatása előmozdításának a célja, és ezért az nem minősül tiltott hátrányos megkülönböztetésnek. Álláspontja szerint ezenfelül el kell kerülni az olyan helyzetet, amelyben a nők a fizetésüket és a törvényen alapuló nyugdíjukat halmozhatják, míg a férfiak számára e lehetőség nem áll fenn.

23 Az Európai Bizottság álláspontja szerint a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan rendelkezést tartalmazó kollektív szerződés, amely a felmondással szembeni általános törvényes védelmen túlmenő, különleges védelmet ír elő, amely azonban csak addig alkalmazandó, amíg a munkavállaló jogosulttá válik a számára – tipikusan öregségi nyugdíj nyújtása révén – anyagi forrásokat biztosító szociális biztosításra, noha az e nyugdíjra vonatkozó jogosultság különböző időpontban nyílik meg attól függően, hogy férfi vagy női munkavállalóról van szó, tekintettel arra, hogy a fiatalabbak foglalkoztatása elősegítésének a célja az ilyen szabályozást nem igazolja.

A Bíróság válasza

24 Először is meg kell állapítani, hogy eltérő egyrészt az öregségi nyugdíj nyújtása feltételeinek a kérdése, másrészt pedig a munkaviszony megszüntetése feltételeinek a kérdése (lásd ebben az értelemben a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723. o.] 32. pontját).

25 Ezen utóbbiakat illetően a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja előírja, hogy az elbocsátás feltételeinek vonatkozásában az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn – sem közvetlenül, sem közvetve – a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket.

26 E tekintetben az elbocsátásnak az e rendelkezésben foglalt fogalmába, amelyet tágan kell értelmezni, beletartozik a valamely munkáltató által folytatott általános nyugdíjazási politika keretében a munkavállalók kötelező távozása érdekében rögzített korhatár – még akkor is, ha ez a távozás öregségi nyugdíj megadását vonja maga után (lásd analógia útján a fent hivatkozott Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet 34. pontját, és a 262/84. sz. Beets-Proper-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 773. o.] 36. pontját).

27 Következésképpen, mivel C. Kleistet a munkáltatója kényszernyugdíjazta, arra vonatkozó határozatának megfelelően, hogy az öregségi nyugdíjra való jogosultságot megszerző valamennyi munkavállalójának felmondjon, az alapügy a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett elbocsátási feltételeket érinti.

28 Először is emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság megállapította, hogy az olyan általános elbocsátási politika, amelynek keretében a női munkavállalókat kizárólag azon indok alapján bocsátják el, hogy elérték vagy meghaladták a nyugdíjkorhatárt, amely a nemzeti szabályozás alapján különböző a férfiak és a nők tekintetében, a 76/207/EGK irányelv által tiltott, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Marshall-ügyben hozott ítélet 38. pontját).

29 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy a 76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első francia bekezdése értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetés

valósul meg, ha egy személlyel szemben a neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy fognak eljárni.

30 A jelen ügyben a DO.B 134. §-a (2) bekezdésének 2. pontjából és (4) bekezdésének 1. pontjából következik, hogy a felmondási tilalom hatálya alá tartozó orvosokkal szemben mégis fel lehet mondani abban az esetben, ha az ASVG 253. §-a értelmében megszerzik az öregségi nyugdíjra való jogosultságot. Az említett 253. § (1) bekezdése értelmében azonban a férfiak e jogosultságot a 65. életév, a nők pedig a 60. életév betöltésével szerzik meg. Következésképpen a női munkavállalóknak fel lehet mondani, ha betöltik a 60. életévet, míg a férfi munkavállalóknak csak a 65. életévük betöltését követően lehet felmondani.

31 Mivel az ilyen rendelkezések által alkalmazott kritérium a munkavállalók nemétől elválaszthatatlan, az öregségi biztosítási pénztár érvelésével ellentétben közvetlenül a nemen alapuló eltérő bánásmód áll fenn.

32 Másodszor meg kell vizsgálni, hogy az említett rendelkezések által szabályozotthoz hasonló kontextusban a 60. és 65. év közötti női munkavállalók a 76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első francia bekezdése értelmében hasonló helyzetben vannak-e az ugyanilyen korú férfi munkavállalókkal.

33 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az a körülmény, hogy a 60 és 65 év közötti női munkavállalók törvényes öregségi nyugdíj címén szociális biztosítással rendelkeznek, nem teszi-e e munkavállalók helyzetét különlegessé az ugyanilyen korú férfi munkavállalókhoz képest, akik nem rendelkeznek ilyen biztosítással.

34 Az ilyen helyzetek hasonló jellegét főként az eltérő bánásmódot létrehozó jogszabály célja alapján kell vizsgálni (lásd ebben az értelemben a C-19/02. sz. Hlozek-ügyben 2004. december 9-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-11491. o.] 46. pontját és analógia útján a C-127/07. sz., Arcelor Atlantique et Lorraine és társai ügyben 2008. december 16-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-9895. o.] 26. pontját).

35 Az alapügyben a kérdéses eltérő bánásmódot létrehozó jogszabály célja azon feltételek szabályozása, amelyek mellett a munkavállalók az állásukat elveszíthetik.

36 Az alapügy kontextusában – a C-132/92. sz. Roberts-ügyben 1993. november 9-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-5579. o.; lásd különösen az ítélet 20. pontját) és a fent hivatkozott Hlozek-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló tényállástól eltérően a női munkavállalóknak nyújtott előny, amely abban áll, hogy a férfi munkavállalók tekintetében megállapított korhatárhoz képest az öregségi nyugdíjban öt évvel korábban részesülhetnek, nem áll közvetlen összefüggésben az eltérő bánásmódot létrehozó jogszabály céljával.

37 Az említett előny ugyanis a női munkavállalókat nem hozza különleges helyzetbe a férfi munkavállalókhoz képest, tekintettel arra, hogy a férfiak és a nők azonos helyzetben vannak a munkaviszonyuk megszűnésének feltételeit illetően (lásd ebben az értelemben a 151/84. sz. Roberts-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 703. o.] 36. pontját).

38 Ezenfelül – amint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – a jelen ítélet 33. pontjában említett körülmény abból adódik, hogy az Osztrák Köztársaság az

egyenlő bánásmód elve alóli, a 79/7 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a) pontjában előírt kivételként olyan rendszert kívánt létrehozni, amely a nők által szociális, családi és gazdasági szempontból elszenvedett hátrány ellentételezéseképpen eltérést ír elő a férfiak és a nők törvényes nyugdíjkorhatárát illetően.

39 A Bíróság azonban több alkalommal úgy határozott, hogy az egyenlő bánásmód elvének alapvető jelentőségére tekintettel a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli, az említett rendelkezésben előírt kivételt szigorúan kell értelmezni abban az értelemben, hogy e kivétel csak az öregségi nyugdíj nyújtására vonatkozó korhatár megállapítására, és az ebből eredően az egyéb társadalombiztosítási ellátások tekintetében jelentkező következményekre alkalmazható (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Marshall-ügyben hozott ítélet 36. pontját, a C-207/04. sz. Vergani-ügyben 2005. július 21-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-7453. o.] 33. pontját, és a C-423/04. sz. Richards-ügyben 2006. április 27-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-3585. o.] 36. pontját).

40 Mivel az alapügyben vitatott szabályozás, amely – amint a jelen ítélet 27. pontjából következik – a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett elbocsátással kapcsolatos, és nem a 79/7 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének a) pontjában említett következményekkel, az említett kivétel nem alkalmazható e szabályozásra.

41 Harmadszor a 76/207 irányelv különbséget tesz egyrészt a közvetlenül a nemen alapuló, és másrészt az úgynevezett „közvetett” hátrányos megkülönböztetés között, abban az értelemben, hogy csak a közvetett hátrányos megkülönböztetést megvalósító

rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat mentesülhet az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének második francia bekezdése értelmében a hátrányos megkülönböztetéssé minősítés alól, feltéve, hogy az „jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek". Ilyen lehetőséget azonban az irányelv nem ír elő az olyan eltérő bánásmódra, amely az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első francia bekezdése értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet.

42 E körülmények között, tekintettel arra, hogy egyrészt az alapügyben vitatott szabályozásban előírt eltérő bánásmód közvetlenül a nemen alapul, és – amint a jelen ítélet 37. pontjából következik – a jelen ügyben a nők és a férfiak helyzete azonos, és másrészt a 76/207 irányelv az egyenlő bánásmód elvétől eltérési lehetőséget a jelen ügyre alkalmazhatóan nem tartalmaz, az a végkövetkeztetés adódik, hogy ez az eltérő bánásmód nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Vergani-ügyben hozott ítélet 34. pontját).

43 Az említett eltérő bánásmódot tehát nem igazolja a fiatalabbak foglalkoztatása elősegítésének a célja, amint arra az öregségi biztosítási pénztár hivatkozik.

44 Végezetül a 2000/78 irányelv értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés esetleges fennállásnak a kérdését illetően emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikkben említett eljárás keretében kizárólag az ügyben eljáró és határozathozatalra hivatott nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy különleges jellemzőire – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az

előzetes döntéshozatalt, és a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e (lásd különösen a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9391. o.] 32. pontját).

45 Mivel azonban a kérdést előterjesztő bíróság nem ezen irányelv értelmezésére kérte a Bíróságot, és még az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból sem tűnik ki, hogy az alapügyben ilyen hátrányos megkülönböztetés fennállását állították volna, e kérdés vizsgálata nem tűnik hasznosnak az említett jogvita elbírálása tekintetében.

46 Az előterjesztett kérdésekre tehát azt a választ kell adni, hogy a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját úgy kell értelmezni, hogy az ezen irányelv által tiltott, nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan nemzeti szabályozás, amely a fiatalabbak foglalkoztatásának az elősegítése érdekében lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy felmondjon azoknak a munkavállalóknak, akik az öregségi nyugdíjra jogosulttá váltak, noha e jogosultságot a nők öt évvel korábban szerzik meg, mint a férfiak.

A költségekről

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

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

A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, 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 3. cikke (1) bekezdésének c) pontját úgy kell értelmezni, hogy az ezen irányelv által tiltott, nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan nemzeti szabályozás, amely a fiatalabbak foglalkoztatásának az elősegítése érdekében lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy felmondjon azoknak a munkavállalóknak, akik az öregségi nyugdíjra jogosulttá váltak, noha e jogosultságot a nők öt évvel korábban szerzik meg, mint a férfiak.

Aláírások