A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2010. november 18.*

A C-250/09. és C-268/09. sz. egyesített ügyekben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott két előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyeket a Rajonen sad Plovdiv (Bulgária) a Bírósághoz 2009. július 6-án, illetőleg 2009. július 10-én érkezett, 2009. június 23-i határozataival terjesztett elő az előtte

Vasil Ivanov Georgiev

és

a **Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv**

között folyamatban lévő eljárásokban,

* Az eljárás nyelve: bolgár.

A BÍRÓSÁG (második tanács),

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

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– V. I. Georgiev képviseletében K. Boncheva és G. Chernicherska advokati,

– a Tehnicheski universitet – Sofia filial Plovdiv képviseletében K. Iliev meghatalmazotti minőségben,

– a bolgár kormány képviseletében T. Ivanov és E. Petranova meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében M. Lumma és J. Möller meghatalmazotti minőségben,

– a szlovák kormány képviseletében B. Ricziová meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében J. Enegren és N. Nikolova meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. szeptember 2-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

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

2 E kérelmeket a V. I. Georgiev és a Technicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (a szófiai műszaki egyetem plovdivi kihelyezett tagozata, a továbbiakban: egyetem) között egyrészt a felperes 65. életévének betöltését követően határozott idejű szerződés keretében történő foglalkoztatása, másrészt 68. életévének betöltésekor történő kötelező nyugdíjazása tárgyában folyamatban lévő peres eljárások keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2000/78 irányelv

3 A 2000/78 irányelv (25) preambulumbekezdése kimondja:

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

4 Az említett irányelvnek az 1. cikke szerinti „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel".

5 Ugyanezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) pontja a következőképpen rendelkezik:

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

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

6 A 2000/78 irányelv 3. cikke, amelynek címe „Az irányelv hatálya", (1) bekezdésének c) pontjában kimondja:

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

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást".

7 Az 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 [helyesen: ha az] – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát [helyesen: foglalkoztatáspolitikai], a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

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

b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó [helyesen: a foglalkoztatáshoz vagy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó bizonyos] 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."

A határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodásról

8 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 (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja a következőképpen fogalmaz:

„Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak [helyesen: a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak] megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását [helyesen: munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását] alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának [helyesen: munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbításának] száma.”

A nemzeti szabályozás

9 A bolgár munka-törvénykönyv (a DV 1986. április 1-jei 26. száma) módosított és a DV 2005. december 29-i 105. számában kihirdetett változata (a továbbiakban: a munka törvénykönyve) a 68. cikke (1) bekezdésének 1. és 4. pontjában a következőképpen rendelkezik:

„(1) A határozott időtartamra szóló munkaszerződést:

1. három évet meg nem haladó határozott időtartamra kötik, amennyiben törvény vagy minisztertanácsi jogi aktus ellenkezően nem rendelkezik;

[…]

4. Kivételesen köthető olyan, legalább egy év időtartamú, az (1) bekezdés 1. pontjában említett, határozott időtartamra szóló munkaszerződés, amely nem ideiglenes jellegű, vagy idényjellegű, vagy rövid tartamú munka, illetve tevékenység végzésére irányul. Az ilyen munkaszerződés a munkavállaló, illetve az alkalmazott írásbeli kérelmére akár ennél rövidebb időtartamra is köthető. Ez esetben az (1) bekezdés 1. pontjában említett, határozott időtartamra szóló munkaszerződés ugyanazon munkavállalóval, illetve alkalmazottal, ugyanazon munka végzésére vonatkozóan csak egyszer hosszabbítható meg legalább egyéves időtartammal.”

10 A munka törvénykönyve 325. cikkének (3) bekezdése kimondja, hogy a munkaszerződés az abban megjelölt időtartam végén a felek részéről történő felmondás nélkül megszűnik.

11 A munka törvénykönyvének 328. cikke értelmében:

„(1) A munkáltató a munkavállalóhoz, illetve az alkalmazotthoz a 326. cikk (2) bekezdésében szereplő határidőn belül címzett írásbeli felmondással megszüntetheti a munkaszerződést a következő esetekben:

[…]

10. A nyugdíjjogosultság megszerzésekor, továbbá az egyetemi tanárok, a docensek, az I. és II. besorolású tanársegédek, valamint a PhD-fokozattal rendelkező munkavállalók esetében, amikor 65. életévüket betöltik;

[…]”

12 A felsőoktatási törvény (a DV 1995. december 27-i 112. száma) módosított és a DV 2005. december 23-i 103. számában kihirdetett változata átmeneti és záró rendelkezéseinek 11. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A tanszéki tanács, valamint a központi intézmény és/vagy a kihelyezett tagozat tanácsának javaslatára, a szenátus határozatával a habilitált oktatók munkaszerződését, amennyiben e személyek betöltik a munka törvénykönyve 328. cikke (1) bekezdésének 10. pontjában szereplő életkort, meg lehet hosszabbítani egyéves időszakokkal,

de összesen legfeljebb három évvel, ha az érintett »egyetemi tanári«, illetve két évvel, ha »docensi« állást tölt be."

13 A hátrányos megkülönböztetés elleni védelemről szóló törvény (a DV 2003. szeptember 30-i 86. száma) módosított és a DV 2005. december 29-i 105. számában kihirdetett változata 7. cikke (1) bekezdésének 6. pontja szerint nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek „a felvétel maximumkorhatárhoz kötése, ha e korhatár összefügg a megfelelő munkakör betöltéséhez szükséges képzettséggel vagy az állás betöltése és a nyugdíjazás közötti ésszerű időszak megkövetelésével, amennyiben azt valamely jogszerű cél elérését szolgáló objektív ok indokolja, és a cél eléréséhez alkalmazott eszköz nem lépi túl a szükséges mértéket".

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

14 V. I. Georgiev 1985-ben óraadóként kezdett dolgozni az egyetemen.

15 Munkaszerződésének megszüntetésére 2006. február 6-án azzal az indokkal került sor, hogy elérte a 65 évben megállapított nyugdíjkorhatárt.

16 Az egyetem szenátusa mindazonáltal engedélyezte, hogy V. I. Georgiev a felsőoktatási törvény átmeneti és záró rendelkezéseinek 11. §-a alapján tovább dolgozzon. Ennek

alapján egy évre szóló új munkaszerződést (a továbbiakban: szerződés) kötöttek, amelyben az szerepelt, hogy az érintett oktatóként fog dolgozni a mérnöki karon.

17 2006. december 21-én a szerződést szerződésmódosítás útján egy évvel meghosszabbították.

18 2007 januárjában V. I. Georgievet egyetemi tanárrá nevezték ki.

19 2008. január 18-án a szerződést újabb szerződésmódosítás útján ismét egy évvel meghosszabbították.

20 2009-ben, vagyis abban az évben, amikor V. I. Georgiev betöltötte 68. életévét, a munka törvénykönyve 325. cikkének (3) bekezdése alapján az egyetem rektorának határozatával megszüntették V. I. Georgievnek az egyetemmel fennálló munkaviszonyát.

21 V. I. Georgiev két keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz. Az első, vagyis a C-268/09. sz. ügy alapjául szolgáló kereset annak megállapítására irányul, hogy semmis a határozott idejű munkaszerződésének azon kikötése, amely szerint a munkaszerződése egy évre szól, illetve hogy e szerződést határozatlan idejű szerződéssé kell átminősíteni. A második, vagyis a C-250/09. sz. ügy alapjául szolgáló kereset pedig az egyetem rektorának azon határozatára vonatkozik, amellyel a rektor a felperes 68. életévének betöltésekor megszüntette a felperesnek az egyetemmel fennálló munkaviszonyát.

22 Az említett bíróság jelezte, hogy kétségei merültek fel a 2000/78 irányelv 6. cikkének az előtte folyamatban lévő két jogvita eldöntését célzó értelmezése tekintetében.

23 E körülmények között a Rajonen sad Plovdiv felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé, amelyek közül az első két kérdés mindkét ügyben szerepel, míg a harmadikat csak a C-268/09. sz. ügy keretében terjesztették elő:

„1) Ellentétes-e a [2000/78 irányelv] rendelkezéseivel az olyan nemzeti törvény alkalmazása, amely nem engedélyezi határozatlan időtartamú munkaszerződés megkötését 65. életévüket betöltött egyetemi tanárokkal? Erre és különösen az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére figyelemmel, jogszerű cél által objektíven és ésszerűen igazolt, valamint arányos-e a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemről szóló törvény 7. cikke (1) bekezdésének 6. pontja szerinti intézkedés, amely bizonyos munkakörök betöltésére vonatkozóan korhatárról rendelkezik, tekintettel arra, hogy az irányelvet teljes egészében átültették a bolgár jogba?

2) Ellentétes-e a [2000/78 irányelv] rendelkezéseivel az olyan nemzeti törvény, amely a 68. életévüket betöltött egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazásáról rendelkezik? A jelen ügyben bemutatott tényállásra és körülményekre tekintettel, valamint a [2000/78 irányelv] és az irányelvet átültető vonatkozó nemzeti jogszabály közötti ellentmondás megállapítása esetén lehetséges-e az, hogy a közösségi jog rendelkezéseinek értelmezése a nemzeti jogszabály alkalmazásának mellőzéséhet vezet?

3) A nemzeti jogszabály az említett kor elérését határozza-e meg a határozatlan idejű munkaviszony megszűnésének és annak ugyanazon munkavállaló és ugyanazon munkáltató közötti, ugyanazon munkakör tekintetében fennálló határozott idejű munkaviszonyként történő folytatása lehetőségének egyetlen feltételeként? Meghatározza-e a nemzeti jog az ugyanazon munkáltatóhoz fűződő határozott időtartamú munkaviszony – határozatlan időtartamú munkaszerződés határozott időtartamúvá való átalakulását követő – meghosszabbításai időtartamának

és számának felső határát, amelyek letelte után a felek közötti munkaviszony folytatására nincs lehetőség?”

24 A Bíróság elnöke 2009. szeptember 14-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz, valamint az ítélethozatal céljából a C-250/09. sz. és a C-268/09. sz. ügyet egyesítette.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első két kérdésről

25 Két, együtt vizsgálandó kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvvel, különösen annak 6. cikke (1) bekezdésével, ellentétes-e az alapügyben érintetthez hasonló olyan nemzeti jogszabály, amely a 68. életévüket betöltő egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazását írja elő, továbbá azt, hogy ezek az egyetemi tanárok 65. életévük betöltését követően tevékenységüket kizárólag olyan határozott időtartamú szerződés keretében folytathatják, amelyet legfeljebb két alkalommal meghosszabbítható, egyéves időtartamra kötöttek. Igenlő válasz esetén e bíróság arra vár választ, hogy az ilyen nemzeti jogszabály alkalmazását mellőzni kell-e.

26 Mindenekelőtt hangsúlyozni kell, hogy a 2000/78 irányelvnek mind a címéből és a preambulumából, mind a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy az irányelv általános keretet kíván létrehozni, minden személy számára biztosítandó „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódot, hatékony védelmet

nyújtva nekik az ezen irányelv 1. cikkében említett okok bármelyikére – köztük az életkorra – alapozott hátrányos megkülönböztetés ellen.

27 Ahhoz, hogy az első két kérdésre válaszolni lehessen, meg kell vizsgálni, hogy az alapügyben érintetthez hasonló nemzeti jogszabály a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet-e be, és ha igen, akkor ezen irányelvvel ellentétes-e az ilyen eltérő bánásmód.

28 Ami először is azt a kérdést illeti, hogy az alapügyben érintetthez hasonló nemzeti jogszabály a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából következik, hogy az irányelv az Európai Unióra átruházott hatáskörök keretein belül az alkalmazási és munkafeltételek – így az elbocsátási és javadalmazási feltételek – tekintetében minden személyre alkalmazandó.

29 A 68. életévüket betöltő egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazását előíró nemzeti rendelkezés hatással van a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti alkalmazási és munkafeltételekre azáltal, hogy az érintett személyek számára tiltja, hogy az említett életkoron túl folytassák tevékenységüket.

30 Ami a határozott időtartamra szóló szerződések kötésére vonatkozó rendelkezést illeti, az hatással van az említett 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja szerinti alkalmazási és munkafeltételekre, hiszen megakadályozza, hogy a 65 évnél idősebb egyetemi tanárok tevékenységüket határozatlan időtartamra szóló szerződés keretében folytassák.

31 Másodszor azon kérdés kapcsán, hogy az alapügyben érintett nemzeti jogszabály megvalósít-e életkoron alapuló eltérő bánásmódot a 2000/78 irányelv 2. cikke

(1) bekezdésének értelmében, emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az [ezen irányelv] 1. [cikkében] említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni". Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy ugyanazon cikk (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján.

32 A 68. életévüket betöltő egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazását előíró törvény alkalmazása azzal a következménnyel jár, hogy ezek a tanárok kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, mint az ugyanezen foglalkozást űző más személyek, amiatt, hogy betöltötték a 68. életévüket. Az ilyen rendelkezés a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet be (lásd ebben az értelemben a C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 51. pontját).

33 Ami a határozott időtartamra szóló munkaszerződéseknek a 65. életévüket betöltő egyetemi tanárok esetében történő alkalmazására vonatkozó nemzeti jogszabályi rendelkezést illeti, meg kell állapítani, hogy az alapügyben érintett nemzeti jogszabály, mivel e tanárok számára kötelezővé teszi ezt a munkaszerződés-típust, és megakadályozza őket abban, hogy tevékenységüket határozatlan időtartamra szóló szerződés keretében folytassák, szintén eltérő bánásmódban részesíti e tanárokat a fiatalabb tanárokhoz képest, akikre ilyen tilalom nem vonatkozik.

34 Az egyetem és a bolgár kormány azon érvelése, amely szerint az ilyen jogszabály nem hátrányos az érintett tanárokra nézve, mivel adott esetben lehetővé teszi számukra, hogy még további három évig dolgozzanak azt követően, hogy elérték azt az életkort, amikor öregségi nyugdíjellátásra jogosító nyugállományba vonulhatnak, nem alkalmas az előző pontban kifejtett következtetés megcáfolására. Az ilyen helyzet ugyanis nem zárja ki azt, hogy e tanárok alkalmazási feltételei – mivel már nem határozatlan

időtartamra szóló munkaszerződés keretében alkalmazzák őket – a 65 évnél fiatalabb tanárok alkalmazási feltételeinél bizonytalanabbá váljanak.

35 Harmadszor azt kell megvizsgálni, hogy az alapügyben érintett nemzeti jogszabályi rendelkezések alkalmazásából eredő bánásmódbeli eltérés a 2000/78 irányelv 6. cikkére tekintettel igazolható-e.

36 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az említett irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése kimondja, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha e cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Ugyanazon bekezdés második albekezdése a szóban forgó első albekezdésben említett eltérő bánásmód több lehetséges esetének felsorolását tartalmazza.

37 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének c) pontjában szereplő példa, amelyet a bolgár belső jogba a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemről szóló törvény 7. cikke (1) bekezdésének 6. pontja ültetett át – amely utóbbira a kérdést előterjesztő bíróság első kérdésében kifejezetten utal – a jelen ügyben nem tűnik relevánsnak. Az alapügyben érintett jogvita ugyanis a határozott időtartamú szerződések 65 év felettiek esetében történő alkalmazására, ezáltal pedig a bizonyos életkor utáni foglalkoztatási feltételekre vonatkozik, nem pedig a szóban forgó törvényben említett felvételi felső korhatárra.

38 Az alapügyben érintett nemzeti rendelkezéseket tehát a céljaik tükrében kell vizsgálni.

39 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat semmiféle tájékoztatást nem tartalmaz ezzel kapcsolatban, és az ügy irataiból nem derül ki, hogy az alapügyben érintett nemzeti jogszabály megnevezné az általa elérendő célt.

40 Ez azonban nem jelenti azt, hogy a szóban forgó jogszabály esetében hiányzik a jogszerű cél megvalósítására törekvés. Miként a Bíróság azt már korábban megállapította, a szóban forgó nemzeti jogszabály megvalósítani kívánt célja pontos meghatározottságának hiányában fontos, hogy egyéb, az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását a jogszerűségére, valamint a cél megvalósításához alkalmazott eszközök megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálat végett (lásd a fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 57. pontját, a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 45. pontját és a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-47. o.] 40. pontját).

41 Az egyetem és a bolgár kormány azt állítja, hogy az alapügyben érintett nemzeti jogszabály olyan szociálpolitikai célt szolgál, amely az oktatók képzésével és foglalkoztatásával, valamint olyan konkrét munkaerő-piaci politika alkalmazásával kapcsolatos, amely figyelembe veszi az érintett szakterület munkavállalóinak egyedi helyzetét, az érintett egyetemi intézmény igényeit és az érintett személy szakmai képességeit.

42 A Bírósághoz észrevételeket benyújtó többi kormány, nevezetesen a német és a szlovák kormány, valamint az Európai Közösségek Bizottsága, úgy ítéli meg, hogy az olyan nemzeti jogszabálynak, mint amelyről az alapügyben szó van, lehet az a jogszerű célja, hogy törekszik az oktatás és a kutatás minőségét azáltal biztosítani, hogy fiatalabb

tanárok foglalkoztatása révén frissíti az oktatói testületet, továbbá hogy törekszik a nemzedékek között egyensúlyt kialakítva optimálisan elosztani az állásokat.

43 Meg kell állapítani, hogy az egyetem és a bolgár kormány nem nevezik meg egyértelműen a szóban forgó nemzeti jogszabály célját, és lényegében annak említésére szorítkoznak, hogy az a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt céltípusnak felel meg. Ugyanakkor ahhoz, hogy az ilyen jogszabálynak az ezen irányelvvel való összeegyeztethetőségét meg lehessen ítélni, meg kell vizsgálni, hogy pontosan milyen célt kíván e jogszabály elérni, ez pedig a nemzeti bíróság feladata.

44 Ahhoz, hogy ez utóbbi bíróság részére hasznos választ lehessen adni, figyelembe kell venni az egyetem és a bolgár kormány által az alapügyben érintett nemzeti jogszabály céljára vonatkozóan tett észrevételeket, valamint az e tárgyban a német kormány, a szlovák kormány és a Bizottság által előterjesztett észrevételeket.

45 E tekintetben az oktatók képzése és foglalkoztatása, valamint olyan konkrét munkaerő-piaci politika alkalmazása, amely lehetővé teszi az érintett szakterület munkavállalói egyedi helyzetének figyelembevételét – amelyekre az egyetem és a bolgár kormány hivatkozik – megfelelhet azon szándéknak, hogy a tanári állásokat a nemzedékek között különösen fiatal tanárok felvétele révén optimálisan osszák el. Márpedig ez utóbbi célt illetően a Bíróság már korábban kimondta, hogy az alkalmazás előmozdítása vitathatatlanul a tagállamok szociál- vagy foglalkoztatáspolitikája jogszerű céljának minősül (a fent hivatkozott Palacios de le Villa ügyben hozott ítélet 65. pontja), különösen akkor, ha annak elősegítéséről van szó, hogy a fiatalok megkezdhessék valamely hivatás gyakorlását (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 68. pontját). Ennek megfelelően a munkaerő-felvételnek a felsőfokú

oktatásban tanári állások fiatalabbak részére történő felkínálása révén történő előmozdítása tekinthető ilyen jogszerű célnak.

46 Egyébiránt, amint azt a főtanácsnok is megjegyezte indítványának 34. pontjában, ha különböző generációhoz tartozó oktatók és kutatók dolgoznak egymás mellett, az elősegíti a tapasztalatcserét és az innovációt, így az egyetemi oktatás és kutatás minőségének fejlesztését is.

47 Az ügy irataiból azonban nem lehet arra következtetni, hogy a német és a szlovák kormány, valamint a Bizottság által említett célok megfelelnének a bolgár jogalkotó céljainak. Különösen V. I. Georgiev írásbeli észrevételeiben tett megjegyzései fényében tűnik ez kétségesnek. V. I. Georgiev ugyanis úgy véli, hogy az egyetem és a bolgár kormány pusztán kijelentéseket tesznek, valamint hogy az alapügyben érintett jogszabály nem igazodik az érintett munkaerőpiac valós helyzetéhez. V. I. Georgiev azzal érvel, hogy az egyetemi tanárok átlagéletkora 58 év, és hogy számuk nem haladja meg az 1000-et, ami azzal magyarázható, hogy a fiatalok nem érdeklődnek a tanári pálya iránt. Az alapügyben érintett jogszabály tehát szerinte nem szolgálja a fiatalok felvételének ösztönzését.

48 E tekintetben a nemzeti bíróság feladata, hogy megvizsgálja a tényleges helyzetet és meggyőződjön arról, hogy az egyetem és a bolgár kormány által említett célok megfelelnek-e a valós tényeknek.

49 Meg kell még vizsgálni azt, hogy az ilyen célok eléréséhez igénybe vett eszközök a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében „megfelelők és szükségesek”-e.

50 Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak az egyebek mellett a szociál- és foglalkoztatáspolitika

területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (lásd a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-9981. o.] 63. pontját és a fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontját).

51 Ami először is a 68 éves korhatár megállapítását illeti, a Bíróság a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 70. pontjában azt mondta ki, hogy az érintett ágazatban a foglalkoztatás helyzetének alakulása alapján nem tűnik ésszerűtlennek az, hogy a tagállam hatóságai úgy vélik, hogy valamely olyan korhatár alkalmazása, amely az idősebb praktizáló fogorvosok munkaerőpiacról való távozását eredményezi, lehetővé teszi a fiatalabb szakmabeliek foglalkoztatását, és hogy e kor elég magasnak tűnik ahhoz, hogy határként szolgáljon a társadalombiztosítással szerződött fogorvosként végzett tevékenység engedélyezésénél.

52 E megállapítások az egyetemi tanári tevékenység végzésével összefüggésben is relevánsak. Amennyiben ugyanis az egyetemi tanári állások száma korlátozott, és azokat az érintett szakterületen legmagasabb szintű képzettséget szerző személyek számára tartják fenn, továbbá mivel megüresedő állás szükséges ahhoz, hogy egy tanárt fel lehessen venni, meg kell állapítani, hogy a tagállam megfelelőnek tarthatja a korhatár rögzítését az olyan foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében, mint amilyenek a jelen ítélet 45. és 46. pontjában említett célok.

53 Mindazonáltal a nemzeti bíróság feladata, hogy a V. I. Georgiev által előterjesztett és a jelen ítélet 47. pontjában felidézett kifogásokra tekintettel megvizsgálja, hogy az egyetemi tanárok bulgáriai helyzete megegyezik-e az egyetemi tanárok általános, az előző pontban leírt helyzetével.

54 Ami az alapügyben érintett nemzeti jogszabályban előírt korhatárt, vagyis a 68 évet illeti, az ügy irataiból kiderül, hogy ez öt évvel magasabb annál a törvényben

megállapított életkornál, amelynek betöltésekor a férfiak az érintett tagállamban általában nyugdíjellátásra jogosulttá válhatnak és nyugdíjazhatók. Ily módon e korhatár azon egyetemi tanárok számára, akiknek felajánlják, hogy 68 éves korukig dolgozzanak, lehetővé teszi, hogy pályafutásukat viszonylag hosszú ideig folytassák. Az ilyen intézkedést nem lehet úgy tekinteni, hogy túlzott mértékben sértené a nyugdíjkorhatár elérése folytán kényszernyugdíjazott munkavállalók jogos elvárásait, mivel a vonatkozó szabályozás nem csupán egy meghatározott életkoron alapul, hanem szem előtt tartja azt a körülményt is, hogy az érdekeltek szakmai pályafutásuk befejeztével olyan öregségi nyugdíj biztosítása révén részesülnek pénzbeli ellentételezésben, mint amelyet az alapügyben érintett nemzeti nyugdíjrendszer előír (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 73. pontját).

55 Ebből következik, hogy a munkaszerződés megszűnéséhez vezető korhatár megállapítása nem megy túl azon, ami az olyan foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez szükséges, mint amilyenek a jelen ítélet 45. és 46. pontjában említett célok, feltéve hogy a szóban forgó nemzeti jogszabály e célokat koherens és szisztematikus módon szolgálja.

56 A nemzeti bíróságnak kell meggyőződnie arról, hogy az ilyen korhatár az említett célokat valóban koherens és szisztematikus módon kívánja-e elérni (lásd a C-169/07. sz. Hartlauer-ügyben 2009. március 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1721. o.] 55. pontját és a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 53. pontját). A nemzeti bíróság feladata különösen az, hogy vizsgálja, hogy az alapügyben érintett jogszabály különbséget tesz-e egyrészt a docensek és egyetemi tanárok, másrészt az egyetem többi oktatója között oly módon, hogy ez utóbbiak esetében nem írja elő a kötelező nyugdíjazást, amint azt V. I. Georgiev állítja. Meg kell vizsgálni, hogy az ilyen különbségtétel az elérendő célokra és az oktatók egyéni jellemzőire tekintettel szükséges-e,

vagy pedig ellenkezőleg, a jogszabályon belül olyan ellentmondásra enged következtetni, amely által az nem felel meg a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésében előírt feltételeknek.

57 Másodszor, ami azt illeti, hogy megfelelő és szükséges-e a 65. életévtől kezdve határozott időtartamú szerződések kötése, a Bíróságnak már volt alkalma megvizsgálni olyan nemzeti rendelkezéseknek a 2000/78 irányelvvel való összeegyeztethetőségét, amelyek bizonyos életkortól ilyen szerződések alkalmazását írták elő.

58 A fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben a Bíróság olyan nemzeti jogszabályt vizsgált, amely az érintett munkáltatók számára lehetővé tette, hogy az 52. életévüket betöltött munkavállalókkal határozott időtartamú munkaszerződést kössenek, arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy e munkavállalók az adott szerződés megkötése előtt munkanélküliek voltak-e, vagy sem, azon elérendő célra tekintettel, hogy az idősebb munkanélküli munkavállalók beilleszkedését támogassák.

59 Az említett ítéletben a Bíróság egyrészt rámutatott arra, hogy az ilyen jogszabály által teremtett helyzetben az érintett munkavállalók számára korlátlan alkalommal meghosszabbítható, határozott időtartamra szóló munkaszerződés kínálható fel mindaddig, amíg el nem érik azt az életkort, amikor öregségi nyugdíjra való jogosultságukat érvényesíthetik, miközben e munkavállalók ily módon azzal a kockázattal szembesülnek, hogy szakmai előmenetelük egy jelentős részében nem részesülhetnek a munkahely stabilitásának előnyeiből, amely a Bíróság szerint fontos részét képezi a munkavállalók védelmének (a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 64. pontja). A Bíróság másrészt megállapította, hogy az ilyen jogszabály, mivel a határozott ideig tartó munkaszerződés alkalmazásának kizárólagos feltételeként az érintett munkavállaló életkorát írja elő annak bizonyítása nélkül, hogy a korhatár megállapítása önmagában véve – függetlenül a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő bármely egyéb megfontolástól – objektíve szükséges az idősebb munkanélküli munkavállalók szakmai beilleszkedésének elősegítéséhez,

úgy kell tekinteni, mint amely meghaladja azt a szintet, amely megfelelő és szükséges a kitűzött cél eléréséhez (a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 65. pontja).

60 Rá kell mutatni arra, hogy az olyan nemzeti jogszabály, mint amelyről az alapügyben szó van, teljesen különbözik a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben vizsgált jogszabálytól, és a 2000/78 irányelv értelmében igazolhatónak tűnik.

61 Először is a legfeljebb két alkalommal meghosszabbítható, egy évre kötött határozott időtartamú szerződések alkalmazása – akárcsak a 68 éves korhatár – megfelelhet egy olyan foglalkoztatáspolitikának, amely különösen annak elősegítésére irányul, hogy fiatalabb oktatók egyetemi tanári állást nyerjenek el. Tekintettel ugyanis arra, hogy az egyetemi tanári állások száma korlátozott, az, hogy 65 éves kortól e tanárok esetében határozott időtartamú szerződést alkalmaznak, lehetővé teszi e tanárok viszonylag rövid időn belül történő kilépését, ezáltal pedig fiatalabb tanároknak az ő helyükre történő felvételét. Mindazonáltal a nemzeti bíróság feladata, hogy meggyőződjön arról, hogy az alapügyben érintett jogszabály hatálya alá tartozó egyetemi tanárok esetében ez a helyzet áll-e fenn.

62 Másodszor e szerződések alkalmazása nem kizárólag ahhoz a feltételhez kötött, hogy a munkavállaló elérjen egy bizonyos életkort.

63 Ellenkezőleg, amint az a jelen ítélet 11. és 12. pontjában említett nemzeti jogszabályból kitűnik, a meghatározó tényező az, hogy a tanár jogosulttá vált az öregségi nyugdíjra, azonkívül, hogy elért egy bizonyos életkort, amely egyébként határozottan magasabb kor, mint amelyről a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben volt szó, hiszen a jelen esetben 52 év helyett 65 évről van szó.

64 Az ilyen jogszabályból az következik, hogy azok a tanárok, akik számára határozott időtartamú szerződést ajánlanak fel, választhatják azt, hogy nyugdíjellátás mellett nyugdíjba vonulnak, vagy azt, hogy 65. életévük betöltését követően tovább dolgoznak.

65 Ráadásul az alapügyben érintett határozott időtartamú szerződések legfeljebb egy évre köthetők és legfeljebb két alkalommal hosszabbíthatók meg, ezáltal megfelelnek a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjában foglalt, az egymást követő, határozott időre létrejött szerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozását szolgáló követelményeknek.

66 E körülmények között úgy kell tekinteni, hogy a határozott időtartamú szerződések kötését előíró olyan nemzeti jogszabály, mint amelyről az alapügyben szó van, alkalmas mind az érintett tanárok, mind az egyetemek igényeinek összehangolására, továbbá a jelen ítélet 45. és 46. pontjában felidézett célok eléréséhez megfelelő és szükséges eszköznek minősülhet, ha ez a jogszabály e célokat koherens és rendszeres módon szolgálja.

67 Mindenesetre, amint az a jelen ítélet 56. pontjában megállapítást nyert, a nemzeti bíróság feladata, hogy meggyőződjön arról, hogy az alapügyben érintett nemzeti jogszabály különbséget tesz-e egyrészt a docensek és egyetemi tanárok, másrészt az egyetem többi oktatója között a tekintetben, hogy amikor az érintett a nyugdíjkorhatárt eléri, határozott vagy határozatlan időtartamú szerződést vonatkozik-e rá. Az is a nemzeti bíróság feladata, hogy meggyőződjön különösen arról, hogy az ilyen különbségtétel az elérendő célokra és az oktatók egyéni jellemzőire tekintettel szükséges-e, vagy pedig ellenkezőleg, a jogszabályon belül olyan ellentmondásra enged

következtetni, amely által az nem felel meg a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésében előírt feltételeknek.

68 Következésképpen az első két kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 6. cikke (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az alapügyben érintetthez hasonló olyan nemzeti jogszabály, amely a 68. életévüket betöltő egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazását írja elő, továbbá azt, hogy ezek az egyetemi tanárok 65. életévük betöltését követően tevékenységüket kizárólag olyan határozott időtartamú szerződés keretében folytathassák, amely legfeljebb két alkalommal meghosszabbítható, egyéves időtartamra szól, feltéve hogy e jogszabály a foglalkoztatáspolitikával és munkaerő-piaci politikával összefüggő olyan jogszerű célt szolgál, mint amilyen a minőségi oktatás megvalósítása és a tanári állások generációk közötti optimális elosztása, valamint lehetővé teszi e cél megfelelő és szükséges eszközök révén történő elérését. A nemzeti bíróság feladata annak megvizsgálása, hogy e feltételek teljesülnek-e.

69 Arra az esetre, ha e feltételek nem teljesülnének, a kérdést előterjesztő bíróság arra is választ vár, hogy a nemzeti jogszabály alkalmazását mellőzni kell-e.

70 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében, ha fennállnak a feltételei annak, hogy egy irányelv rendelkezéseire magánszemélyek az állammal szemben a nemzeti bíróságok előtt hivatkozhassanak, akkor ezt e magánszemélyek attól függetlenül megtehetik, hogy az állam milyen minőségében – munkáltatóként vagy hatóságként – jár el (lásd ebben az értelemben különösen a C-188/89. sz., Foster és társai ügyben 1990. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-3313. o.] 17. pontját, valamint a C-157/02. sz. Rieser Internationale Transporte ügyben 2004. február 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-1477. o.] 23. pontját).

71 Az ügy irataiból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság tényként kezeli azt, hogy az egyetem olyan közintézmény, amellyel szemben valamely irányelv közvetlen hatályú rendelkezéseire hivatkozni lehet (lásd e tekintetben különösen a C-180/04. sz. Vassallo-ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7251. o.] 26. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

72 Márpedig a Bíróságnak már meg kellett határoznia azokat a következményeket, amelyek egy magánszemély és egy ilyen szervezet közötti jogvita keretében abból erednek, hogy a nemzeti jog nem egyeztethető össze az alkalmazási és munkakörülmények terén történő, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikkében és 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában foglalt tilalmával. A Bíróság megállapította, hogy az ezen irányelvvel ellentétes nemzeti törvény alkalmazását ilyen esetben mellőzni kell (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 81. pontját).

73 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróságnak azt a választ kell adni, hogy mivel közintézmény és magánszemély közötti jogvitáról van szó, amennyiben az alapügyben érintetthez hasonló nemzeti jogszabály nem felel meg a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt feltételeknek, a nemzeti bíróságnak e jogszabály alkalmazását mellőznie kell.

A harmadik kérdésről

74 Harmadik kérdésében a kérdést előterjesztő bíróság az alapügyben érintett nemzeti jogszabály értelmezésére kéri a Bíróságot.

75 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikkben előírt eljárás keretében a Bíróságnak nincs hatásköre a nemzeti jog értelmezésére, mivel az kizárólag a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik (lásd a C-53/04. sz., Marrosu és Sardino ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7213. o.] 54. pontját).

76 Bizonyos esetekben a Bíróság a látszólag a nemzeti jogra vonatkozó kérdésekből le tudott vezetni olyan, az uniós jog értelmezésére vonatkozó problémakört, amelynek a Bíróság által történő vizsgálata segítséget jelenthet a kérdést előterjesztő bíróság számára az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntése során.

77 A C-268/09. sz. ügyben azonban, amelyben a harmadik kérdés előterjesztésére sor került, nem vezethető le ilyen problémakör, amely az első két kérdés megválaszolása körében vizsgáltaktól különbözne.

78 Következésképpen a harmadik kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

79 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 foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvet és különösen annak 6. cikke (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az alapügyben érintetthez hasonló olyan nemzeti jogszabály, amely a 68. életévüket betöltő egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazását írja elő, továbbá azt, hogy ezek az egyetemi tanárok 65. életévük betöltését követően tevékenységüket kizárólag olyan határozott időtartamú szerződés keretében folytathatják, amely legfeljebb két alkalommal meghosszabbítható, egyéves időtartamra szól, feltéve hogy e jogszabály a foglalkoztatáspolitikával és munkaerő-piaci politikával összefüggő olyan jogszerű célt szolgál, mint amilyen a minőségi oktatás megvalósítása és a tanári állások generációk közötti optimális elosztása, valamint lehetővé teszi e cél megfelelő és szükséges eszközök révén történő elérését. A nemzeti bíróság feladata annak megvizsgálása, hogy e feltételek teljesülnek-e.

Mivel közintézmény és magánszemély közötti jogvitáról van szó, amennyiben az alapügyben érintetthez hasonló nemzeti jogszabály nem felel meg a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt feltételeknek, a nemzeti bíróságnak e jogszabály alkalmazását mellőznie kell.

Aláírások