

YVES BOT

## FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2010. szeptember 2.<sup>1</sup>

1. A Bíróság több ítéletben is foglalkozott már, illetve a közeljövőben fog foglalkozni a kötelező nyugdíjazással, a nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók elbocsátásának lehetőségével, valamint a bizonyos kort betöltött munkavállalók határozott idejű szerződésekkel való foglalkoztatásával kapcsolatos problémákkal.<sup>2</sup> A jelen ügy lehetővé teszi a Bíróság számára arra, hogy e különböző problémákat ezúttal együttesen kezelve teljesebbé tegye az ítélkezési gyakorlatát.

2000/78/EK tanácsi irányelvvel<sup>3</sup> összeegyeztethető-e az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató megszüntesse a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárok munkaszerződését, és amelynek értelmében ezen életkort követően a munkaviszonyt csak egy évre szóló határozott idejű szerződésekkel, összesen legfeljebb három évig lehet meghosszabbítani.

2. A Rajonen sad Plovdiv (Bulgária) tulajdonképpen arra vár választ a Bíróságtól, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i

1 – Eredeti nyelv: francia.

2 – A kötelező nyugdíjazást illetően lásd a C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítéletet (EBHT 2007., I-8531. o.), valamint a Bíróság előtt folyamatban lévő C-45/09. sz. Rosenblad-ügyet, illetve C-159/10. és C-160/10. sz., Fuchs és Köhler egyesített ügyeket; a nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók elbocsátásának lehetőségével kapcsolatban lásd a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítéletet (EBHT 2009., I-1569. o.); a bizonyos kort betöltött munkavállalók határozott idejű szerződésekkel való foglalkoztatására vonatkozóan lásd a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítéletet (EBHT 2005., I-9981. o.), valamint a Bíróság előtt folyamatban lévő C-109/09. sz. Deutsche Lufthansa ügyet. Lásd továbbá a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítéletet (EBHT 2010., I-47. o.), amely a társadalombiztosítóval szerződött fogorvosként végzett tevékenység gyakorlásához 68 éves korhatárt előíró nemzeti rendelkezésre vonatkozik.

3. A jelen indítványban a fennálló ítélkezési gyakorlatra nagymértékben támaszkodva bemutatom azokat az okokat, amelyek miatt úgy gondolom, hogy az említett szabályozás nem ellentétes az irányelvvel.

3 – HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.; a továbbiakban: irányelv.

## I – Jogi háttér

részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

### A – Az uniós jog

[...]

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

6. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

5. Az irányelv 2. cikke szerint:

„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 [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.

„(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.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmaszási 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.”

8. A munka törvénykönyvének 328. cikke értelmében:

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

[...]

10. A nyugdíj jogosultságot szerzett egyetemi tanárok, docensek, I. és II. besorolású tanársegédek, valamint PhD fokozattal rendelkező munkavállalók esetében, amennyiben 65. életévüket betöltötték;

[...]”

## B – A nemzeti szabályozás

7. A munka törvénykönyve<sup>4</sup> 325. cikkének (3) bekezdése szerint a munkaszerződés a szerződés határidejének elteltével a felek részéről történő felmondás nélkül megszűnik.

9. A felsőoktatási törvénykönyv<sup>5</sup> átmeneti és záró rendelkezéseinek (11) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tanszéki tanács, valamint a központi intézmény és/vagy a kihelyezett tagozat tanácsának javaslatára, a szenátus határozatával

4 – A DV 1986. április 1-jei 26. száma; később módosították, amit követően a DV 2009. június 2-i 41. számában hirdették ki, és 2009. július 1-jén lépett hatályba.

5 – A DV 1995. december 27-i 112. száma; a legutóbbi módosítását követően a DV 2009. szeptember 15-i 74. számában hirdették ki.

a habilitált oktatók munkaszerződését, amennyiben e személyek betöltik a munka törvénykönyve 328. cikke első 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.”

## **II – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

11. Az előzetes döntéshozatal iránti jelen kérelmek ugyanarra a személyre, V.I. Georgievre és ugyanarra a tényállásra vonatkoznak. A két kérelem között az a különbség, hogy a másodikban (C-268/09. sz. ügy) az elsőhöz (C-250/09. sz. ügy) képest egy további kérdés is szerepel.

12. V. I. Georgiev 1985-ben óraadóként kezdett el dolgozni a Technicheski universitet – Sofia, filial Plovdivon (a szófiai műszaki egyetem plovdivi kihelyezett tagozatán; a továbbiakban: egyetem).

10. A hátrányos megkülönböztetés elleni védelemről szóló törvénykönyv<sup>6</sup> 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 időszakkal, amennyiben valamely jogszerű cél elérését szolgáló objektív ok indokolja, illetve a cél eléréséhez alkalmazott eszköz nem lép túl a szükséges szinten”.

13. Munkaszerződését 2006-ban, a 65. életének betöltésekor megszüntették amiatt, hogy elérte a nyugdíjkorhatárt.

14. Az egyetem szenátusa mindazonáltal engedélyezte, hogy V.I. Georgiev a felsőoktatási törvénykönyv átmeneti és záró rendelkezéseinek (11) bekezdése alapján tovább dolgozzon. Egy évre szóló új munkaszerződést kötöttek,

6 – A DV 2003. szeptember 30-i 86. száma, 2004. január 1-jén lépett hatályba; később módosították, amit követően a DV 2009. szeptember 15-i 74. számában hirdették ki, és ugyanazon a napon lépett hatályba.

amelyben az szerepelt, hogy V.I. Georgiev oktatóként fog dolgozni a mérnöki karon.

15. Egy 2006-ban megkötött kiegészítő megállapodással a szerződést egy évvel meghosszabbították.

16. 2007-ben V.I. Georgievet egyetemi tanárrá nevezték ki.

17. Egy 2008-ban megkötött újabb kiegészítő megállapodással a szerződést ismét meghosszabbították egy évvel.

18. 2009-ben a munka törvénykönyve 325. cikkének (3) bekezdése alapján, rektori határozattal megszüntették az egyetem és V.I. Georgiev közötti munkaviszonyt.

19. V. I. Georgiev két keresetet terjesztett elő a plovdivi bíróságon. Az egyik (a C-268/09. sz. ügy alapját jelentő kereset) annak megállapítására irányul, hogy semmis az első határozott idejű munkaszerződésének azon kikötése, amely szerint a munkaszerződése egy évre szól, illetve hogy e szerződést át kell minősíteni határozatlan idejű szerződéssé. A másik (a 250/09. sz. ügy alapját jelentő kereset) pedig az egyetemmel való munkaviszonyát a 68. életévének betöltésekor

megszüntető rektori határozatra vonatkozik. A Rajonen sad Plovdiv felfüggesztette az eljárást, és az alábbi három kérdést terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatal céljából. Az első két kérdés mindkét ügyben szerepel, a harmadikat csak a C-268/09. sz. ügy keretében terjesztették elő.

„1) Ellentétes-e az [irányelv] rendelkezéseivel az olyan nemzeti törvény alkalmazása, amely nem teszi lehetővé határozatlan idejű munkaszerződés kötését a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárokkal? Erre és különösen az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére figyelemmel, a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemről szóló törvény 7. cikke első bekezdésének 6. pontja jogszerű céllal objektív és észszerű módon igazolható, illetve arányos rendelkezés-e, tekintettel arra, hogy bizonyos munkakörök betöltésére vonatkozóan korhatárról rendelkezik, illetve hogy az irányelvet teljes egészében átültették a bolgár jogba?

2) Ellentétes-e az [irányelv] rendelkezéseivel az olyan nemzeti törvény alkalmazása, amely a 68. életévüket betöltött egyetemi tanárok kötelező nyugdíjazásáról rendelkezik? Az alapügyben szereplő jogvita tényállására és körülményeire tekintettel, illetve figyelembe véve az [irányelv] rendelkezései és az irányelvet átültető releváns nemzeti szabályozás vonatkozó

rendelkezései között megállapítható el-  
lentmondást, lehetséges-e az, hogy a kö-  
zösségi jog rendelkezéseinek értelmezése  
a nemzeti jog alkalmazásának mellőzé-  
séhez vezet?

### III – Elemzés

- 3) A nemzeti jog az adott életkor elérését a határozatlan idejű munkaviszony megszüntésének, illetve e határozatlan idejű munkaviszony ugyanazon munkavállaló és munkáltató közötti, ugyanazon munkakör tekintetében fennálló határozott idejű munkaviszonyként történő folytatása lehetőségének egyetlen feltételként határozza-e meg? Azon esetre vonatkozóan, amikor a határozatlan idejű szerződést határozott idejűvé alakították, a nemzeti jog az ugyanazon munkáltatóval létesített határozott idejű munkaviszony meghosszabbításai időtartamának és számának olyan felső határát határozza-e meg, amelyen túl a felek közötti munkaviszony folytatására nincs lehetőség?”
20. V. I. Georgiev, az egyetem, a bolgár, a német és a szlovák kormány, valamint az Európai Közösségek Bizottsága írásbeli észrevételeket tettek.
21. Együtt vizsgálom az előzetes döntéshozatalra előterjesztett három kérdést, amelyek lényegében arra irányulnak, hogy az irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató megszüntesse a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárok munkaszerződését, és amelynek értelmében ezen életkort követően a munkaviszonyt csak egy évre szóló határozott idejű szerződésekkel, összesen legfeljebb három évig lehet meghosszabbítani.
22. E kérdések megválaszolásához azt kell megvizsgálni, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás az irányelv hatálya alá tartozik-e, az életkoron alapuló eltérő bánásmódról rendelkezik-e, illetve – igenlő válasz esetén – ezen eltérő bánásmód ellenétes-e az irányelvvvel.
23. Először is, az irányelv hatályát illetően meg kell állapítani, hogy a 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából az következik, hogy az irányelvet az Unióra átruházott hatáskörök keretein belül minden személyre alkalmazni kell az alkalmazási és munkakörülmények tekintetében, beleértve az elbocsátást és a díjazást is. Márpedig az alapeljárásban szóban forgó szabályozás közvetlenül érinti a felek közötti munkaviszony időtartamát és feltételeit, valamint általánosabb értelemben az egyetemi tanárok szakmai tevékenységének ellátását, azáltal hogy a jövőben kifejtetni kívánt

aktív kereső tevékenységüket a 65. életévük betöltését követő időszak tekintetében korlátozza, illetve a 68. életévük betöltését követő időszak vonatkozásában nem teszi lehetővé. Megítélésem szerint kétségtelen tehát, hogy e szabályozás az irányelv hatálya alá tartozik.<sup>7</sup>

24. Másodsor azon kérdést illetően, hogy az alapeljárásban szóban forgó szabályozás a foglalkoztatás és a munkavégzés tekintetében az életkoron alapuló eltérő bánásmódról rendelkezik-e, meg kell állapítani, hogy az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az irányelv alkalmazásában az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint az (1) bekezdés alkalmazásában közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján.

25. Az alapeljárásban szóban forgó szabályozás – azzal, hogy egyrészt lehetővé teszi a munkáltató számára a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárok munkaszerződésének megszüntetését, másrészt előírja, hogy ezen életkor betöltését követően a munkaviszonyt csak egy évre szóló határozott idejű szerződésekkel, összesen legfeljebb három évig lehet meghosszabbítani – a 65. és a 68. életévüket beöltött egyetemi tanárokat a más

aktív egyetemi tanárokénál kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti. A más aktív egyetemi tanárokkal ellentétben ugyanis, akiknek szerződése főszabály szerint határozatlan idejű, a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárok kénytelenek elfogadni a határozott idejű szerződést, ha folytatni akarják tevékenységüket. Ezenfelül a 68. életévüket betöltött egyetemi tanárok kénytelenek felhagyni az egyetemen folytatott tevékenységükkel. Ennélfogva e szabályozás az irányelv 2. cikke (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) pontja szerinti, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményez.<sup>8</sup>

26. Ezen a ponton azt kell megvizsgálni, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozásból adódó eltérő bánásmód összeegyeztethető-e az irányelvvél. E tekintetben az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdéséből az következik, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem minősül az irányelv 2. cikke értelmében vett tiltott hátrányos megkülönböztetésnek „ha – a nemzeti

7 – Lásd analógia útján a fent hivatkozott *Palacios de la Villa* ügyben hozott ítélet 45. és 46. pontját, valamint a fent hivatkozott *Age Concern England* ügyben hozott ítélet 27. és 28. pontját.

8 – Az ügy irataiból kiderül, hogy a bolgár jogban a férfi munkavállalók munkaszerződését főszabály szerint 63 éves kortól meg lehet szüntetni. Bár az egyetemi tanárok ebből a szempontból a többi munkavállalónál kedvezőbb helyzetben lévőnek tűnnek, ez nem zárja ki, hogy az irányelvvél esetlegesen ellentétes, életkoron alapuló eltérő bánásmód áldozatává válhatnak, mivel az összehasonlítás alapja a 65. vagy a 68. életévüket be nem töltött egyetemi tanárok helyzete.

jog keretein belül – jogszerű cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek”.

27. Az alapeljárásban szóban forgó szabályozás szövege nem tartalmazza kifejezetten az általa elérni kívánt célt. Miként a Bíróság azt már korábban megállapította, a szóban forgó nemzeti szabályozás megvalósítani kívánt célja pontos meghatározottságának hiányában fontos, hogy az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó egyéb 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.<sup>9</sup>

28. Az alapeljárás keretében végső soron az előtte folyamatban lévő ügy tényállásának értékelésére és az alkalmazandó nemzeti jogszabályok értelmezésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata, hogy meghatározza a nemzeti szabályozással megvalósítani kívánt célt, és meggyőződjön arról, hogy valóban az irányelv 6. cikke

(1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett jogszerű célról van szó.<sup>10</sup>

29. Ezzel együtt, annak érdekében, hogy a nemzeti bíróság hasznos, az alapeljárásbeli jogvita eldöntését lehetővé tevő választ kapjon, meg kell vizsgálni, hogy az irányelvvel ellentétes-e az életkoron alapuló olyan eltérő bánásmód, mint amelyről az alapeljárásban is szó van, figyelembe véve a Bíróság elé terjesztett írásbeli észrevételekben lehetséges igazolásként felhozott célokat.

30. Elsődlegesen az érintett foglalkozási ágban rendelkezésre álló foglalkoztatási lehetőségeknek a generációk közötti elosztása iránti célra hivatkoztak. A jelen ügyben fellépő több beavatkozó – főként a bolgár, a német és a szlovák kormány, valamint a Bizottság – által kifejtett érv szerint az alapeljárásban szóban forgó szabályozás az e cél elérésére való irányultságával lehetővé teszi a fiatal generációk egyetemi tanári állás betöltésére vonatkozó lehetőségének garantálását, valamint a minőségi oktatás és kutatás biztosítását.

31. Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerint az e rendelkezés értelmében vett „jogszerű” célok közé különösen a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és

9 – Lásd különösen a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 40. pontját és az ott hivatkozott ítélezési gyakorlatot.

10 – Lásd különösen a fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 47. pontját és a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 42. pontját.



szakképzési célok tartoznak. E tekintetben a Bíróság korábban már kimondta, hogy az alkalmazás előmozdítása vitathatatlanul a tagállamok társadalom- vagy foglalkoztatáspolitikája jogszerű céljának minősül, és ezt a megállapítást nyilvánvalóan alkalmazni kell a nemzeti munkaerő-piaci politika eszközeire is, amelyek célja egyes munkavállalói kategóriák bevonása az aktív keresők körébe. Hasonlóképp, az annak elősegítése érdekében hozott intézkedés, hogy a fiatalok megkezdhesék az egyetemi tanári hivatás gyakorlását, szintén a foglalkoztatáspolitikai területére tartozó intézkedésnek tekinthető.<sup>11</sup>

32. Ezen a ponton meg kell vizsgálni, hogy az említett cél megvalósítására alkalmazott eszközök az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében megfelelőek-e és szükségesek-e. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgásterrel rendelkeznek a szociál- és a foglalkoztatáspolitikai területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában.<sup>12</sup>

33. A Bíróság a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítéletében megállapította, hogy az érintett ágazatban a foglalkoztatás helyzetének alakulása alapján nem tűnik észszerűtlennek az, hogy a tagállam hatóságai

úgy vélik, hogy valamely olyan korhatár alkalmazása, amely az idősebb munkavállalók munkaerőpiacról való távozását eredményezi, lehetővé teszi a fiatalabb szakmabeliek foglalkoztatását. A korhatárnak a 68. életévben történő megállapítását illetően a Bíróság úgy ítélte meg, hogy e kor elég magas ahhoz, hogy határként szolgáljon az adott foglalkozás gyakorlása tekintetében.<sup>13</sup> A fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítéletből az következik, hogy ugyanezt lehet megállapítani a korhatárnak a 65. életévben való meghatározása tekintetében<sup>14</sup>, különösen akkor, ha – a jelen ügybeli helyzethez hasonlóan – e korhatár nem jár az azt elérő munkavállalók kötelező nyugdíjazásával.

34. Véleményem szerint el kell ismerni, hogy a tagállamok jogszerűen törekedhetnek arra, hogy korhatár meghatározásával egyensúlyban lévő életkorpiramist garantáljanak az egyetemi tanári kar tekintetében. Megítélésem szerint, 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. Egyébiránt figyelembe véve, hogy e foglalkozási ágban korlátozott a betöltendő állások száma, illetve az életpálya viszonylag hosszú ideig tarthat, megalapozottan lehet azt gondolni, hogy a

11 – Lásd analógia útján a fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 68. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

12 – Lásd különösen a C-555/07. sz. Küçükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-365. o.) 38. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

13 – A fent hivatkozott Petersen-ügyben hozott ítélet 70. pontja.

14 – A fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 72. pontja.

korhatár elősegítheti a fiatalabbak e foglalkozási ágban való elhelyezkedését.

részesülnek<sup>15</sup>, amelynek összegét egyébiránt V.I. Georgiev sem kifogásolja.

35. Erre tekintettel az olyan szabályozás, amelyről az alapeljárásban is szó van, számomra nem tűnik úgy, mint amely túlmegy az érintett foglalkozási ágban rendelkezésre álló foglalkoztatási lehetőségeknek a generációk közötti elosztása iránti cél garantálásához szükséges mértéken.

37. Meg kell továbbá állapítani, hogy az a lehetőség, hogy az egyetemi tanárok a 65. életévük betöltését követően határozott idejű szerződések alapján gyakorolhatják foglalkozásukat, lazítja az ezen életkorban való nyugdíjazásra vonatkozó szabályt, mivel lehetővé teszi számukra, hogy még három évig folytathassák tevékenységüket. E lehetőség tehát hozzájárul a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárokkal való eltérő bánásmód következményeinek enyhítéséhez.

36. E szabályozás arányos jellege először is azon a tényen alapul, hogy mind 65 éves, mind 68 éves korban az az egyetemi tanár, aki kénytelen felhagyni tevékenységével, öregségi nyugdíjra jogosult. Az említett szabályozást tehát nem lehet úgy tekinteni, mint amely túlzott mértékben sérti a 65–68 éves korhatár elérése okán tevékenységükkel felhagyni kénytelen munkavállalók jogos igényeit, mivel e szabályozás nem kizárólag egy meghatározott életkoron alapul, hanem tekintettel van arra a körülményre is, hogy az érintettek az életpályájuk végén öregségi nyugdíj formájában nyújtott anyagi kompenzációban

38. Az alapeljárásban szóban forgó szabályozás e szempontja alapján különbséget kell tenni a jelen ügy és a fent hivatkozott Mangold-ügy között. Emlékeztetek arra, hogy az ez utóbbi ügyben hozott ítéletben a Bíróság kimondta, ellentétes az irányelvvel az olyan nemzeti intézkedés, amely lehetővé teszi, hogy az 52. életévüket betöltött munkavállalókkal objektív ok nélkül határozott idejű szerződést kössenek. A jelen ügytől eltérően az említett ítéletben szóban forgó nemzeti

15 – Lásd e tekintetben a fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 73. pontját, amelyben a Bíróság olyan öregségi nyugdíjra hivatkozik, amely „ésszerűnek tekinthető mértékű”. A fent hivatkozott Rosenblatt-ügyben az egyik fő probléma annak meghatározása volt, hogy e fordulat mit foglal magában.

szabályozás olyan munkavállalókat érintett, akik még nem szereztek nyugdíjjogosultságot, illetve a szerződések határozatlan számú alkalommal lehetett meghosszabbítani. Ezenkívül az alapeljárásban szóban forgó szabályozás csak a munkavállalók meghatározott csoportjára vonatkozik, míg a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítéletben szóban forgó szabályozás általános hatályú volt.

összeegyeztethetővé válik az egyetemi tanároknak a tevékenységük 65 éves kor után történő folytatása iránti esetleges igénye azzal, hogy az egyetemeknek szükségük van arra, hogy a szükségleteik és az érintett tudományág függvényében évente felülvizsgálják, hogy a szerződés meghosszabbítása nem akadályozza-e az érintett foglalkozási ágban rendelkezésre álló foglalkoztatási lehetőségeknek a generációk közötti méltányos elosztását.

39. Végül megjegyzem, hogy bár a Bíróság több alkalommal is megállapította, hogy a munkahely stabilitásának előnye fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, ugyanakkor azt is kimondta, hogy bizonyos körülmények esetén a határozott idejű munkaszerződések mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek megfelelőek.<sup>16</sup>

40. Számomra úgy tűnik, a jelen ügyben éppen ez a helyzet. A határozott idejű szerződések alkalmazása révén ugyanis

41. Mindezekből azt a következtetést vonom le, hogy az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely – mint az alapeljárásban szóban forgó szabályozás – lehetővé teszi, hogy a munkáltató megszüntesse a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárok munkaszerződését, és amelynek értelmében ezen életkort követően a munkaviszonyt csak egy évre szóló határozott idejű szerződésekkel, összesen legfeljebb három évig lehet meghosszabbítani, amennyiben e szabályozás arra irányul, hogy e foglalkozási ágban elossa a foglalkoztatási lehetőségeket a generációk között, amit a nemzeti bíróságnak kell ellenőriznie.

16 – Lásd különösen a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 87. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

#### IV – Véggövetkeztetések

42. Mindezen megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a következőképpen válaszoljon a Rajonen sad Plovdiv által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdésekre:

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely – mint az alapeljárásban szóban forgó szabályozás – lehetővé teszi, hogy a munkáltató megszüntesse a 65. életévüket betöltött egyetemi tanárok munkaszerződését, és amelynek értelmében ezen életkort követően a munkaviszonyt csak egy évre szóló határozott idejű szerződésekkel, összesen legfeljebb három évig lehet meghosszabbítani, amennyiben e szabályozás arra irányul, hogy e foglalkozási ágban elossa a foglalkoztatási lehetőségeket a generációk között, amit a nemzeti bíróságnak kell ellenőriznie.”