

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2010. október 12.*

A C-45/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht Hamburg (Németország) a Bírósághoz 2009. február 2-án érkezett, 2009. január 20-i határozatával terjesztett elő az előtte

Gisela Rosenblatt

és

az **Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot és A. Arabadjiev tanácselnökök, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (előadó) és T. von Danwitz bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: V. Trstenjak,
hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. február 23-i tárgyalásra

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- G. Rosenbladt képviselőjében K. Bertelsmann Rechtsanwalt,
- az Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH képviselőjében P. Sonne Rechtsanwalt,
- a német kormány képviselőjében M. Lumma és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,
- a dán kormány képviselőjében B. Weis Fogh, meghatalmazotti minőségben,
- Írország képviselőjében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben,

- az olasz kormány képviselőjében I. Bruni, meghatalmazotti minőségben, segítője: W. Ferrante avvocato dello Stato,

- az Egyesült Királyság Kormánya képviselőjében V. Jackson, meghatalmazotti minőségben, segítője: T. Ward barrister,

- az Európai Bizottság képviselőjében J. Enegren és V. Kreuzschitz, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. április 28-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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. kötet, 4. fejezet, 79. o.) értelmezésére irányul.

- 2 E kérelmet a G. Rosenbladt munkaszerződése megszűnésének körülményeivel kapcsolatban G. Rosenbladt és az Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (a továbbiakban: Oellerking) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

- 3 A 2000/78 irányelv (25) preambulumbekzdése szerint:

„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 A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében ezen irányelv „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”.

- 5 A 2000/78 irányelv „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke így 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;

- b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha:
 - i) az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; vagy ha

 - ii) bizonyos fogyatékosággal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell

hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.

[...]”

- 6 A 2000/78 irányelvnek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikke szerint:

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

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 személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;

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

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

- 7 A 2000/78 irányelvnek „Az irányelv betartása” című 16. cikke így rendelkezik:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

- a) bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes;
- b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés, vállalati belső szabályzat, a szellemi szabadfoglalkozásúak, valamint a munkavállalók és munkáltatók szervezeteinek szabályzatai tartalmaznak, semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.”

A nemzeti szabályozás

Az esélyegyenlőségről szóló általános törvény

- 8 A 2000/78 irányelvet az egyenlő bánásmódról szóló, 2006. augusztus 14-i általános törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (BGBl. I, 1897. o., a továbbiakban: AGG) ültette át a német jogrendszerbe. E törvénynek „A törvény célja” című 1. §-a így rendelkezik:

„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai származáson, nemem, vallási vagy világnézeti meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló kedvezőtlen bánásmód megakadályozása vagy megszüntetése.”

- 9 Az AGG „Hatály” című 2. §-a így rendelkezik:

„(1) A jelen törvény az alábbiakkal kapcsolatban tiltja az 1. §-ban felsorolt körülmények valamelyikén alapuló hátrányos megkülönböztetést:

[...]

2. A munka- és foglalkoztatási feltételek – ideértve a díjazást és a munkáltatói felmondás feltételeit, így különösen a kollektív szerződésekben és az egyes munkaszerződésekben foglalt feltételeket –, továbbá a munkaviszony lebonyolítása és megszűnése során, valamint a szakmai előrelépés esetén tett intézkedések.

[...]

(4) A munkáltatói felmondásra kizárólag a munkáltatói felmondás elleni általános és különös védelemre vonatkozó rendelkezések alkalmazandók.

[...]”

- 10 Az AGG-nek „A hátrányos megkülönböztetés tilalma” című 7. §-a szerint:

„(1) A munkavállalók nem részesíthetők az 1. §-ban felsorolt körülmények valamelyikén alapuló kedvezőtlen bánásmódban; ez irányadó arra az esetre is, ha a hátrányos megkülönböztetés alkalmazója a hátrányos megkülönböztetés során csupán feltételezi az 1. §-ban felsorolt körülmények valamelyikének fennállását.

[...]”

- 11 Az AGG-nek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód engedélyezése” című 10. §-a így rendelkezik:

„(1) A 8. § ellenére megengedett az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha az objektív, ésszerű, és azt törvényes cél igazolja. Az e cél elérésére irányuló eszközöknek megfelelőeknek és szükségeseknek kell lenniük. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között a következőket:

[...]

(5) A szociális biztonságról szóló törvénykönyv hatodik könyve 41. §-ának sérelme nélkül az olyan megállapodást, amely lehetővé teszi a foglalkoztatási jogviszony felmondás nélküli megszűnését abban az időpontban, amikor a foglalkoztatott öregségi nyugdíj igénylésére válik jogosulttá [...]

- 12 A 2006. augusztus 18. és december 11. közötti időszakban az AGG 10. §-a az életkoron alapuló, megengedhető eltérő bánásmód esetei között szabályozta az alábbi pont szerinti esetet:

„(7) A bizonyos életkort betöltött és a társaságnál bizonyos időtartamot eltöltött foglalkoztatottakra vonatkozó, felmondási kizárásra vonatkozó egyéni vagy kollektív megállapodásokat, amennyiben azok nem korlátozzák súlyosan kötelezettségsértő módon a többi foglalkoztatottra a felmondási védelemről szóló törvény (Kündigungsschutzgesetz) 1. §-ának (3) bekezdése szerinti szociális szempontokon alapuló kiválasztás keretében vonatkozó felmondási védelmet.”

A szociális biztonságról szóló törvénykönyv

- 13 A szociális biztonságról szóló törvénykönyvnek a szociális biztonság jogszabályi rendszerére vonatkozó hatodik könyve (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, a továbbiakban: SGB VI) 41. §-a (4) bekezdésének az 1992. január 1-jétől 1994. július 31-ig hatályos változata az alábbiak szerint rendelkezett:

„A biztosított öregségi nyugdíj jogosultsága nem tekinthető olyan indoknak, amely a munkáltatói felmondás elleni védelemről szóló törvény értelmében a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése alapjául szolgálhat. A vállalkozást fenyegető kényszerhelyzet folytán történő munkáltatói felmondás esetén a munkavállaló öregségi nyugdíj jogosultsága a szociális szempontokon alapuló kiválasztás keretében mindaddig nem vehető figyelembe, amíg a munkavállaló a 65. életévét be nem töltötte. Az olyan megállapodás, amelynek értelmében a munkaviszony megszűnik abban az időpontban, amelyben a munkavállaló öregségi nyugdíj jogosultságot szerez, csak akkor érvényes, ha azt az ezen időpontot megelőző három éven belül kötötték, vagy ha ahhoz a munkavállaló az ezen időpontot megelőző három éven belül hozzájárult.”

- 14 Ez utóbbi rendelkezés alapján a nemzeti ítélkezési gyakorlat semmisnek tekintette a kollektív szerződések olyan rendelkezéseit, amelyek a 65. életévét betöltő munkavállaló munkaszerződésének *ipso iure* megszűnését írták elő (a Bundesarbeitsgericht 1993. december 1-jei ítélete [7 AZR 428/93, BAGE 75, 166]).

- 15 Ezt követően jogalkotói beavatkozásra került sor annak érdekében, hogy a kollektív szerződésekben előírt korhatárokat az említett ítélkezési gyakorlat ne tekintse érvénytelennek. Így az 1994. augusztus 1-jétől 2007. július 31-ig terjedő időszakban az SGB VI 41. §-a (4) bekezdésének harmadik mondata az alábbiak szerint rendelkezett:

„Az olyan megállapodást, amely a munkavállaló munkaviszonyának felmondás nélküli megszűnését olyan időpontra írja elő, amelyben a munkavállaló a 65. életének betöltése előtt öregségi nyugdíjat igényelhet, a munkavállaló vonatkozásában úgy kell tekinteni, mint amelyet a 65. életének betöltésekor kötöttek, kivéve ha azt az ezen időpontot megelőző három éven belül kötötték, vagy ha ahhoz a munkavállaló hozzájárult.”

- 16 Az SGB VI 41. §-a 2008. január 1-je óta így rendelkezik:

„Nyugdíj, valamint a munkáltatói felmondás elleni védelem

A biztosított öregségi nyugdíj jogosultsága nem tekinthető olyan indoknak, amely a munkáltatói felmondás elleni védelemről szóló törvény értelmében a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése alapjául szolgálhat. Az olyan megállapodást, amely a munkavállaló munkaviszonyának felmondás nélküli megszűnését olyan időpontra írja elő, amelyben a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérését megelőzően öregségi nyugdíjat igényelhet, a munkavállaló vonatkozásában úgy kell tekinteni, mint amelyet a rendes nyugdíjkorhatár elérésekor kötöttek, kivéve ha azt az ezen időpontot megelőző három éven belül kötötték, vagy ha ahhoz a munkavállaló az ezen időpontot megelőző három éven belül hozzájárult.”

A kollektív szerződésekről szóló törvény

- ¹⁷ A 2003. november 28-tól 2006. november 7-ig terjedő időszakban a kollektív szerződésekről szóló törvény (Tarifvertragsgesetz, BGBl. 1969. I., 1323. o.) „Általános kötelező erő” című 5. §-a így rendelkezett:

„(1) A gazdaságért és munkaügyekért felelős miniszter a kollektív szerződésben részes valamely fél kérelme alapján és az országos munkáltatói szervezetek három képviselőjéből, valamint a szakszervezeti tömörülések három képviselőjéből álló bizottsággal egyetértésben a kollektív szerződést általánosan alkalmazandóvá nyilváníthatja, amennyiben

1. az említett kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók a kollektív szerződés alkalmazási körébe tartozó munkavállalók legalább 50%-át alkalmazzák, és
2. az általánosan alkalmazandóvá nyilvánítás közérdekből indokoltnak tűnik.

Az (1) és (2) bekezdés szerinti feltételektől el lehet tekinteni, ha az általánosan alkalmazandóvá nyilvánítás szociális szükséghelyzet orvoslása érdekében bizonyul szükségesnek.

[...]

Az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó, általánosan alkalmazandó kollektív keretmegállapodás

- 18 Az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó, általánosan alkalmazandó kollektív keretmegállapodás (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, a továbbiakban: RTV) 19. §-ának 8. pontja 1987 óta így rendelkezik:

„Egyedi szerződés eltérő rendelkezése hiányában megszűnik a munkaviszony annak a hónapnak a végén, amelyben a foglalkoztatott öregségi nyugdíj igénylésére válik jogosulttá [...], de legkésőbb annak a hónapnak a végén, amelyben a foglalkoztatott személy a 65. életévét betöltötte.”

- 19 A gazdaságért és munkaügyekért felelős miniszter 2004. április 3-án közzétett közleményében e megállapodást 2004. január 1-jei hatállyal általánosan alkalmazandóvá nyilvánította.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 20 G. Rosenbladt szakmai tevékenysége keretében 39 éven át takarította a németországi Hamburg-Blankenesében található laktanyát.
- 21 1994. november 1-jétől kezdve G. Rosenbladt az Oellerking takarító vállalkozás alkalmazásában állt, mégpedig részmunkaidős munkavégzésre (naponta két óra; hetente tíz óra) irányuló munkaszerződés szerint, amelyben havi 307,48 euró bruttó munkabért kötöttek ki.

- 22 E szerződés akként rendelkezik, hogy az RTV 19. §-a 8. pontjának megfelelően a szerződés megszűnik annak a hónapnak a leteltével, amelytől kezdve a munkavállaló nyugdíjat igényelhet, vagyis legkésőbb annak a hónapnak a leteltével, amelyben a munkavállaló betölti a 65. életévét.
- 23 E záradék alapján az Oellerking 2008. május 14-én arról értesítette G. Rosenbladtot, hogy mivel elérte a nyugdíjkorhatárt, a munkaszerződése 2008. május 31-i hatállyal megszűnt.
- 24 G. Rosenbladt 2008. május 18-i levelében jelezte a munkáltatójának, hogy a továbbiakban is dolgozni szándékozik. Ezen ellenvetés ellenére az érintett személy munkaszerződéséből eredő joghatások 2008. május 31-én megszűntek. Az Oellerking ugyanakkor 2008. június 1-jétől kezdve új munkaviszonyt ajánlott fel G. Rosenbladtnak, mégpedig az alapeljárás időtartamára.
- 25 2008. május 28-án G. Rosenbladt keresetet indított a munkáltatója ellen az Arbeitsgericht Hamburg előtt. Azt állítja, hogy a munkaszerződésének megszűnése jogellenes, mivel az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést képez. Előadja, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja szerintihez hasonló korhatár mind a 2000/78 irányelv 4. cikke, mind pedig annak 6. cikke alapján elfogadhatatlan.
- 26 G. Rosenbladt 2008. június 1-je óta a törvényes öregségi ellátás szerint járó havi 253,19 euró, vagyis nettó 228,26 euró összegű nyugdíjban részesül.
- 27 A kérdéseket előterjesztő bíróságnak kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja szerinti, a munkaszerződés *ipso iure* megszűnéséről szóló záradék összhangban van-e a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódnak az elsődleges uniós jogban és a 2000/78 irányelvben szabályozott elvével.

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

- „1) Összeegyeztethetőek-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a [2000/78] irányelv 1. cikkében és 2. cikke (1) bekezdésében foglalt tilalmával az AGG hatálybalépését követően azok a kollektív szerződéses rendelkezések, amelyek életkor alapján tesznek különbséget, anélkül hogy az AGG ezt kifejezetten megengedné (mint korábban az AGG 10. §-a harmadik mondatának 7. pontja)?

- 2) Ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkében és 2. cikkének (1) bekezdésében foglalt tilalmával az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi az állam, a szociális partnerek és a munkaszerződésben részes felek számára, hogy a munkaviszony *ipso iure* megszűnését írják elő arra az esetre, ha az érintett személy a meghatározott életkort (a jelen ügyben a 65. életévet) eléri, ha a tagállamban évtizedek óta folyamatosan ennek megfelelő rendelkezéseket alkalmaznak majdnem valamennyi munkavállaló munkaviszonyára, függetlenül attól, hogy milyen volt a mindenkori gazdasági, szociális és demográfiai helyzet, valamint a konkrét munkaerő-piaci helyzet?

- 3) Ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkében és 2. cikke (1) bekezdésében foglalt tilalmával az olyan kollektív szerződés, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkaviszonyt meghatározott életkor elérésekor (a jelen ügyben a 65. életév betöltésekor) megszüntesse, ha a tagállamban évtizedek óta folyamatosan ennek megfelelő rendelkezéseket alkalmaznak majdnem valamennyi munkavállaló munkaviszonyára, függetlenül attól, hogy milyen volt a mindenkori gazdasági, szociális és demográfiai helyzet, valamint a konkrét munkaerő-piaci helyzet?

- 4) Megszegi-e az az állam az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkében és 2. cikke (1) bekezdésében foglalt tilalmát, amely általános hatályúnak ismeri el az olyan kollektív szerződést, és fenntartja annak általános hatályát, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkaviszonyt meghatározott életkor elérésekor (a jelen ügyben a 65. életév betöltésekor) megszüntesse, amennyiben ez a mindenkori konkrét gazdasági, szociális és demográfiai helyzettől, valamint a konkrét munkaerő-piaci helyzettől függetlenül történik?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

- 29 Írország azt állítja, hogy a feltett kérdések teljes egészében megegyeznek a Bíróság által a C-388/07. sz., Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítéletben (EBHT 2009., I-1569. o.) megválaszolt kérdésekkel. Ezenkívül a második, harmadik és negyedik kérdés nem annyira az uniós jog értelmezésére, mint inkább annak alkalmazására irányul. A Bíróságnak tehát a hatásköre hiányát kell megállapítania.
- 30 Mind az alapeljárásban részes felek, mind pedig a német kormány vitatja az első kérdés elfogadhatóságát. Lényegében azt állítják, hogy a kérdéseket előterjesztő bíróság az AGG olyan rendelkezésére utalt, amely az alapügyben nem alkalmazandó, ennek következtében pedig az első kérdés irreleváns.
- 31 Ezek az érvek megalapozatlanok. Függetlenül attól, hogy a Bíróság által a fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítéletben megválaszolt kérdések nem azonosak a jelen ügyben feltett kérdésekkel, emlékeztetni kell arra, hogy az

EUMSZ 267. cikk minden esetben lehetővé teszi a nemzeti bíróság számára, hogy amennyiben célszerűnek ítéli, az értelmezésre irányuló kérdéseket ismét a Bíróság elé terjessze (a 28/62–30/62. sz., Da Costa és társai ügyben 1963. március 27-én hozott ítélet [EBHT 1963., 59. o. és 76. o.]). Ezenkívül az előzetes döntéshozatalra utaló határozat megfogalmazásából világosan kiderül, hogy a kérdéseket előterjesztő bíróság az uniós jog, különösen pedig a 2000/78 irányelv értelmezését kéri annak érdekében, hogy az alapjogvitát el tudja bírálni.

- 32 Másfelől emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. 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. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (lásd többek között a C-119/05. sz. Lucchini-ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-6199. o.] 43. pontját és a C-414/07. sz. Magoora-ügyben hozott ítélet [EBHT 2008., I-10921. o.] 22. pontját).
- 33 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a nemzeti bíróság által, a saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatal iránt előterjesztett kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (lásd ebben az értelemben a C-222/05–C-225/05. sz., Van der Weerd és társai egyesített ügyekben 2007. június 7-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-4233. o.] 22. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

- 34 A jelen ügyben az alapjogvita azzal kapcsolatos, hogy adott esetben hátrányosan megkülönböztető-e az RTV 19. §-ának 8. pontjában előírt azon záradék, amely a 65. életévüket betöltő munkavállalók munkaszerződéseinek a nyugdíjjogosultság megszerzése miatt történő *ipso iure* megszűnését írja elő. A kérdéseket előterjesztő bíróság többek között azt szeretné megtudni, hogy az ilyen szabály összeegyeztethető-e a 2000/78 irányelvvel. A feltett kérdések kellően pontosak ahhoz, hogy a Bíróság azokra hasznos választ adhasson.
- 35 Ezért az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatónak kell tekinteni.

Az ügy érdeméről

A második kérdésről

- 36 A kérdéseket előterjesztő bíróság a második kérdésével – amelyet először kell megvizsgálni – lényegében azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezés, mint az AGG 10. §-ának (5) bekezdése, amennyiben az akként rendelkezik, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alól mentesülhetnek azok a záradékok, amelyek a munkaszerződés *ipso iure* megszűnését írják elő arra az esetre, ha a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt.
- 37 Előjáróban meg kell állapítani, hogy az AGG 10. §-ának (5) bekezdése a 000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg (lásd ebben az értelemben a 2C-411/05. sz. Palacios de la Villa-ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 51. pontját).

- 38 A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése kimondja, hogy a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha a nemzeti jog keretein belül valamely törvényes cél – különösen a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések – által objektíven és ésszerűen igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Ugyanezen bekezdés második albekezdése az eltérő bánásmód több olyan példáját felsorolja, amelyek az (1) bekezdésben említett jellemzőkkel rendelkeznek.
- 39 Az AGG 10. §-a lényegében ezeket az elveket veszi át. E rendelkezés (5) bekezdése az életkoron alapuló eltérő bánásmód megengedhető esetei között említi az olyan megállapodásokat, amelyek lehetővé teszik a foglalkoztatási jogviszony felmondás nélküli megszűnését abban az időpontban, amikor a foglalkoztatott öregségi nyugdíj igénylésére válik jogosulttá. Ez az intézkedés tehát nem a kötelező nyugdíjba vonulás feltétlenül érvényesítendő rendszerét vezeti be, hanem arra hatalmazza fel a munkáltatókat és a munkavállalókat, hogy egyedi vagy kollektív megállapodások útján meg egyezzenek a munkaviszony öregségi nyugdíjjogosultság folytán történő megszűnési módjában, függetlenül a felmondás eseteitől.
- 40 A 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére vonatkozó záradékokat nem említi azok között, amelyek az életkoron alapuló eltérő bánásmód azon eseteinek listáján szerepelnek, amelyek megengedhetők, és ezért nem tekinthetők hátrányosan megkülönböztetőnek. E körülmény azonban önmagában nem meghatározó. E lista ugyanis csak tájékoztató jellegű. Így a tagállamok az irányelv végrehajtása során nem kötelesek összeállítani az eltérő bánásmód azon eseteinek különleges listáját, amelyeket valamely törvényes cél igazol (a fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 43. pontja). Ha a tagállamok a mérlegelési jogkörük keretein belül ilyen lista összeállítása mellett döntenek, abba belefoglalhatják az eltérő bánásmódnak és célkitűzéseknek az irányelvben kifejezetten említett esetein kívüli egyéb eseteit is, amennyiben e célok az irányelv 6. cikkének

(1) bekezdése értelmében törvényesek, az eltérő bánásmód pedig e célok elérésének megfelelő és szükséges eszköze.

- 41 Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok, valamint adott esetben a nemzeti szintű szociális partnerek széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem e kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (lásd a Bíróság C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítéletének [EBHT 2005., I-9981. o.] 63. pontját, valamint a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 68. pontját).
- 42 A kérdéseket előterjesztő bíróság által nyújtott magyarázatokból kitűnik, hogy a jogalkotó az AGG 10. §-a (5) bekezdésének elfogadása során az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem ellenére nem akarta kétségbe vonni a fennálló helyzetet, amelyet a munkaszerződések abban az időpontban történő *ipso iure* megszűnéséről szóló záradékok általános alkalmazása jellemezett, amikor a munkavállaló eléri a nyugdíjkorhatárt. A bíróság azt is hangsúlyozza, hogy e záradékokat évtizedek óta gyakran alkalmazzák, függetlenül a gazdasági, szociális és demográfiai helyzettől, valamint a munkaerő-piaci helyzettől.
- 43 A Bíróság előtti eljárásban a német kormány hangsúlyozta többek között, hogy a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnéséről szóló záradékok jogszerűségét számos más tagállamban is elismerik, továbbá, hogy ez Németországban hosszú évekre visszamenő politikai és társadalmi konszenzust tükröz. E konszenzus mindenekelőtt azon az elgondoláson alapul, hogy a munkát meg kell osztani a generációk között. Az említett munkavállalók munkaszerződéseinek megszűnése a fiatal munkavállalóknak biztosít közvetlen előnyt, elősegítve a szakmai beilleszkedésüket, amelyet megnehezít a tartós munkanélküliség. Másfelől az idősebb munkavállalók jogai megfelelő védelemben részesülnek. Legtöbbjük ugyanis közvetlenül a nyugdíjjogosultság megszerzése után abba kívánja hagyni a munkát, mivel a kapott nyugdíj a munkabérük elvesztése után pótlólagos jövedelmet biztosít

számukra. A munkaszerződés *ipso iure* megszűnése azért is előnyös, mert a munkáltatók nem kényszerülnek a munkavállalók munkaviszonyának olyan indokkal történő felmondására, hogy már nem alkalmasak a munkavégzésre, ami az előrehaladott kort elérő személyek számára megalázó lehetne.

- 44 Meg kell állapítani, hogy az olyan munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnése, akik megfelelnek a nyugdíjjogosultságuk érvényesítéséhez szükséges életkori és járulékfizetési feltételeknek, hosszú idő óta számos tagállam munkajogának része, és azt széles körben alkalmazzák a munkaügyi kapcsolatokban. E mechanizmus a politikai, gazdasági, társadalmi, demográfiai és/vagy költségvetési megfontolások egyensúlyán alapul, és annak eldöntésétől függ, hogy a munkavállalók aktív kereső időszakát kívánjuk-e meghosszabbítani, vagy épp ellenkezőleg, minél korábbi nyugállományba vonulásukat kívánjuk-e elősegíteni (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 69. pontját).
- 45 Következésképpen a német kormány által említettekhez hasonló jellegű célkitűzéseket főszabály szerint úgy kell tekinteni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének megfelelően „objektíven és ésszerűen” igazolhatják a „nemzeti jog keretein belül” az AGG 10. §-ának (5) bekezdése szerintihez hasonló, az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.
- 46 Meg kell vizsgálni még azt is, hogy az ilyen intézkedés a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében megfelelő és szükséges-e.
- 47 A munkaszerződések amiatt történő *ipso iure* megszűnését engedélyező záradékok, hogy a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, főszabály szerint nem tekinthetők úgy, hogy az érintett munkavállalók törvényes érdekeire túlzottan hátrányosak lennének.

- 48 Az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló szabályozás ugyanis nem csupán meghatározott életkoron alapul, hanem figyelembe veszi azt a körülményt is, hogy az érdekeltek szakmai pályafutásuk befejeztével öregségi nyugdíj formájában megjelenő pótlólagos jövedelem révén pénzügyi ellentételezésben részesülnek (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott *Palacios de la Villa*-ügyben hozott ítélet 73. pontját).
- 49 Ezenkívül a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére irányuló, az AGG 10. §-ának (5) bekezdése szerintihez hasonló intézkedésben előírt mechanizmus nem jogosítja fel a munkáltatókat arra, hogy egyoldalúan megszüntessék a munkaviszonyt abban az időpontban, amikor a munkavállalók elérték a nyugdíjjogosultság érvényesítését lehetővé tevő életkort. E mechanizmus, amely különbözik a felmondástól, közös meg egyezésen alapul. Nem csupán a munkavállalóknak és a munkáltatóknak teszi lehetővé egyedi megállapodások révén, hanem a szociális partnereknek is biztosítja azt a lehetőséget, hogy kollektív szerződések útján – tehát nem elhanyagolható rugalmassággal – alkalmazhassák e mechanizmust, ezáltal pedig nem csupán az érintett munkaerőpiac átfogó helyzete, hanem a szóban forgó munkakörök egyéni jellegzetességei is kellően tekintetbe vehetők (a fent hivatkozott *Palacios de la Villa*-ügyben hozott ítélet 73. pontja).
- 50 Az alapügy tárgyát képező szabályozás ezenkívül további korlátozást tartalmaz, amely a munkavállalók beleegyezésének biztosítására irányul abban az esetben, ha a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére irányuló záradékok a rendes nyugdíjkorhatár elérése előtt alkalmazhatók. Az AGG 10. §-ának (5) bekezdése ugyanis a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnésére irányuló záradékokat engedi meg, mégpedig „a szociális biztonságról szóló törvénykönyv hatodik könyve 41. §-ának sérelme nélkül”. Márpedig ez utóbbi rendelkezés lényegében azt követeli meg a munkáltatóktól, hogy a munkaszerződés *ipso iure* megszűnésére irányuló minden olyan záradék esetében szerezzék be vagy erősítsék meg a munkavállalók hozzájárulását, amelynek alkalmazására azért kerül sor, mert a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, amennyiben e korhatár alacsonyabb a rendes nyugdíjkorhatárnál.

- 51 E körülményekre tekintettel valamely tagállam hatóságai ésszerűen vélhetik úgy, hogy az AGG 10. §-ának (5) bekezdése szerintihez hasonló olyan intézkedés, amely megengedi a munkaszerződések miatt történő *ipso iure* megszűnését, hogy a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, megfelelő és szükséges lehet a nemzeti munka- és foglalkoztatáspolitikai területére tartozó, a német kormány által hivatkozott törvényes célok eléréséhez (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 72. pontját).
- 52 E következtetés ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a kollektív szerződésekben foglalt ilyen záradékok a 2000/78 irányelv rendelkezéseire, valamint az egyenlő bánásmód elvére tekintettel végzett minden tényleges bírósági felülvizsgálat alól mentesülnének. Az ilyen felülvizsgálat az elemzés tárgyát képező záradék sajátos jellemzőinek megfelelően történik. A munkaviszony *ipso iure* megszűnésére irányuló mechanizmusról rendelkező valamennyi megállapodás esetében biztosítani kell ugyanis többek között az ezen irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében meghatározott feltételek tiszteletben tartását. Ezenkívül az említett irányelv 16. cikkének b) pontja kifejezetten megköveteli a tagállamoktól az ahhoz szükséges intézkedések megtételét, hogy „biztosítsák bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés [vagy] kollektív szerződés [...] tartalmaz[...], semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását”.
- 53 Ezért a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezés, mint az AGG 10. §-ának (5) bekezdése, melynek értelmében érvényesnek kell tekinteni a munkaszerződések miatt történő *ipso iure* megszűnését előíró záradékokat, hogy a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, amennyiben egyrészt az említett rendelkezést objektíven és ésszerűen igazolja a foglalkoztatási és munkaerő-piaci politikára vonatkozó törvényes célkitűzés, másrészt pedig az e célkitűzés elérését szolgáló eszközök megfelelők és szükségesek. E megengedő szabályozás kollektív szerződés útján történő végrehajtása önmagában nem mentesül bármilyen bírósági felülvizsgálat alól, hanem az említett irányelv 6. cikke (1) bekezdésével

összhangban magának is oly módon kell szolgálnia az ilyen törvényes célkitűzést, hogy annak eléréséhez megfelelő és szükséges legyen.

Az első és a harmadik kérdésről

- 54 A kérdéseket előterjesztő bíróság az első és harmadik kérdésével – amelyeket együtt kell megvizsgálni – lényegében azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével ellentétes-e az RTV 19. §-ának 8. pontja szerinti, a munkaszerződések abban az időpontban történő *ipso iure* megszűnését előíró záradék, amikor a munkavállaló elérte a 65 évben meghatározott nyugdíjkorhatárt.
- 55 E kérdés megválaszolása annak eldöntésétől függ, hogy egyrészt ez az intézkedés törvényes célkitűzésre irányul-e, másrészt pedig, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében megfelelő és szükséges-e.
- 56 A kérdéseket előterjesztő bíróság kifejti, hogy a Bundesarbeitsgericht 2008. június 18-án kelt ítéletében (7 AZR 116/07) az RTV e rendelkezését összeegyeztethetőnek ítélte a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésével. E bíróságnak ugyanakkor kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy e megoldás az alapügybeli helyzetre is alkalmazható lenne, mivel e helyzet az AGG hatálybalépését követően keletkezett.
- 57 A kérdéseket előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy az alapügy tárgyát képező kollektív szerződés nem jelöli meg az elérni kívánt célokat.

- 58 Emlékeztetni kell arra, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás megvalósítani kívánt célja pontos meghatározottságának hiányában mindamellett 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 és a fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 45. pontját).
- 59 Ezzel összefüggésben a kérdéseket előterjesztő bíróság kifejti, hogy az RTV egyeztetése során a munkáltatók érdekeit képviselő szervezet szerint e megállapodás 19. §-ának 8. pontja a személyi állomány és a munkaerő-felvétel igazgatásának megfelelő és kiszámítható tervezését kívánta érvényesíteni a munkavállalóknak a gazdasági helyzetük fenntartásához fűződő érdekével szemben.
- 60 E bíróság a Bundesarbeitsgericht fent hivatkozott, 2008. június 18-án hozott ítéletére is utalt, amely megállapítja, hogy az RTV 19. §-a 8. pontjának a következők a céljai: a fiatal munkavállalók alkalmazásának megkönnyítése, a munkaerő-felvétel tervezése, valamint a vállalkozások személyi állományának a korcsoportok szerint kiegyensúlyozott, megfelelő igazgatása.
- 61 Meg kell tehát vizsgálni, hogy az ilyen jellegű célok a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében törvényesnek tekinthetők-e.
- 62 A Bíróság már megállapította, hogy a nyugdíjjogosultságot szerző munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnésére irányuló záradékok a munkahelyek generációk közötti jobb elosztása révén a munkához jutás elősegítésére irányuló nemzeti politika keretében igazolhatók, mivel az így elérni kívánt célokat főszabály szerint úgy kell tekinteni, hogy azok a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében előírt módon, „objektíven és ésszerűen”, „a nemzeti jog keretein belül” igazolják a tagállamok által előírt, az életkoron alapuló eltérő bánásmódot (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 53., 65. és 66. pontját). Ebből

következik, hogy a kérdéseket előterjesztő bíróság által említettekhez hasonló célok e rendelkezés értelmében „törvényesek”.

- 63 Ezért meg kell vizsgálni, hogy az e célok elérése érdekében alkalmazott eszközök „megfelelők és szükségesek”-e.
- 64 Először is a munkaszerződések RTV által előírt *ipso iure* megszűnésére irányuló záradék megfelelő jellegével kapcsolatban a kérdéseket előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy az ilyen záradékok a hatékonyságuk hiányánál fogva nem teszik lehetővé a megvalósítani kívánt célkitűzések elérését.
- 65 A foglalkoztatás elősegítésére irányuló célkitűzést illetően e bíróság kifejti, hogy a 65. életévét betöltő munkavállaló munkaszerződésének *ipso iure* megszűnésére irányuló záradékokat hosszú ideje gyakran alkalmazták anélkül, hogy ez Németországban a legcsekélyebb hatást gyakorolta volna a foglalkoztatottság szintjére. Ezenkívül e bíróság megjegyzi, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja nem tiltja a munkáltatóknak, hogy 65 évnél idősebb személyeket alkalmazzanak, és azt sem követeli meg, hogy a munkáltatók a 65. életévüket betöltő munkavállalók helyébe fiatalabb munkavállalókat vegyenek fel.
- 66 Ami a takarítási munkák ágazatában a korfa kiegyensúlyozott szerkezetének biztosítására irányuló célkitűzést illeti, a kérdéseket előterjesztő bíróságnak kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy e célkitűzés releváns lenne, mivel nem áll fenn az ezen ágazatban alkalmazott munkaerő előregedésének különös kockázata.
- 67 A kérdéseket előterjesztő bíróság által levezetett mérlegelésekre tekintettel meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező, a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére irányuló záradék a munkavállalók és a munkáltatók képviselői által elért

megállapodás eredménye, akik a kollektív tárgyalások folytatásához való jogukat mint alapvető jogot gyakorolták (a C-271/08. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2010. július 15-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-7091. o.] 37. pontja). Nem elhanyagolható rugalmasságot biztosít az a körülmény, hogy ezáltal a szociális partnerekre van bízva az érdekek közötti egyensúly meghatározása, mivel adott esetben mindegyik fél felmondhatja a megállapodást (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott *Palacios de la Villa*-ügyben hozott ítélet 74. pontját).

- 68 A munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére irányuló záradék tehát azért, hogy a munkavállalóknak a foglalkoztatás bizonyos állandóságát, hosszú távon pedig a kiszámítható nyugdíjba vonulás ígéretét biztosítja, ezzel egyidejűleg pedig a munkáltatóknak a személyi állomány igazgatásában bizonyos rugalmasságot enged, az egymástól eltérő, viszont törvényes érdekek egyensúlyát tükrözi, illeszkedve a munkaügyi kapcsolatok bonyolult összefüggéseibe, amelyek szorosan kapcsolódnak a nyugdíj- és foglalkoztatáspolitikai döntésekhez.
- 69 Ezért figyelembe véve azt a széles mérlegelési jogkört, amely a szociális partnereket nemzeti szinten nem csupán valamely szociális- és foglalkoztatáspolitikai célkitűzés meghatározása, hanem az e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása során is megilleti, a szociális partnerek ésszerűen feltételezhetik, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja szerintihez hasonló intézkedés megfelelő lehet a korábban hivatkozott célkitűzések eléréséhez.
- 70 A kérdéseket előterjesztő bíróság másodszer azt a kérdést veti fel, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja szerintihez hasonló, a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére irányuló záradék szükséges-e.
- 71 Egyrészt, e bíróság szerint a munkaszerződések *ipso iure* megszűnése jelentős vagyoni kárt okoz általában az épülettakarítás ágazatában foglalkoztatott munkavállalóknak, illetve konkrétan G. Rosenbladtnak. Mivel erre az ágazatra az alulfizetett és rész-munkaidős állások jellemzők, a nyugdíjbiztosítás törvényes rendszeréből származó

nyugdíjak nem teszik lehetővé a munkavállalók számára az alapvető szükségleteik kielégítését.

- 72 Másrészt léteznek olyan intézkedések is, amelyek a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésénél kevésbé korlátozó jellegűek. Így a munkáltatóknak a személyiállomány-igazgatási politikájuk tervezéséhez fűződő érdekével kapcsolatban a kérdéseket előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy elegendő, ha a munkáltatók megkérdezik a munkavállalókat, hogy szándékoznak-e a nyugdíjkorhatár elérése után is dolgozni.
- 73 Annak vizsgálata érdekében, hogy az alapügy tárgyát képező intézkedés meghaladja-e a megvalósítani kívánt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket, és túlzottan hátrányosan érinti-e a 65. életévüket betöltő munkavállalók érdekeit, akik ezen életkoruktól kezdve nyugdíjjogosultságukat érvényesíthetik, ezen intézkedést a háttérét képező szabályozási környezetbe kell helyezni, és figyelembe kell venni mind az érintett személyeknél várhatóan bekövetkező hátrányt, mind pedig azokat az előnyöket, amelyekben általában véve a társadalom és az azt alkotó egyének részesülnek.
- 74 A kérdéseket előterjesztő bíróság által kifejtett magyarázatokból, valamint a Bírósághoz benyújtott észrevételekből kitűnik, hogy a német munkajog nem tiltja a nyugdíjkorhatárt elérő személyeknek, hogy szakmai tevékenységet folytassanak. Ezenkívül e magyarázatokból kitűnik, hogy az ilyen helyzetben lévő munkavállaló az AGG alapján továbbra is részesül az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni védelemben. A kérdéseket előterjesztő bíróság ezzel összefüggésben kifejtette, hogy az AGG tiltja, hogy a G. Rosenbladttal azonos helyzetben lévő olyan személy foglalkoztatását, akinek a munkaszerződése azért szűnt meg, mert elérte a nyugdíjkorhatárt, akár a korábbi munkáltatója, akár pedig valamely harmadik személy az életkorához fűződő indokkal megtagadja.

- 75 Ha ebben az összefüggésben értelmezzük, a munkaszerződésnek az RTV 19. §-a 8. pontja szerintihez hasonló intézkedésből eredő, teljes hatályú megszűnése nem jár automatikusan azzal a hatással, hogy az érintett személyeket a munkaerő-piacról való végleges visszavonulásra kényszerítse. Következésképpen az említett rendelkezés nem vezet be kötelező kényszernyugdíjazási rendszert (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 27. pontját). E rendelkezés nem zárja ki, hogy az a munkavállaló, aki például anyagi okokból a nyugdíjkorhatár elérése után is folytatni kívánja a szakmai tevékenységét, ezt megtehesse. E rendelkezés a nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalókat nem fosztja meg az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni védelemtől, amennyiben továbbra is aktívak kívánnak maradni és új állást keresnek.
- 76 E körülményeket figyelembe véve meg kell állapítani, hogy az RTV 19. §-ának 8. pontja szerintihez hasonló intézkedés nem haladja meg a megvalósítani kívánt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket, tekintettel a szociális- és foglalkoztatási politika területén a tagállamokat és a szociális partnereket megillető széles körű mérlegelési jogkörre.
- 77 Következésképpen az első és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan intézkedés, mint a 65 évben meghatározott nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnésére irányuló, az RTV 19. §-ának 8. pontja szerinti záradék.

A negyedik kérdéstről

- 78 A kérdéseket előterjesztő bíróság a negyedik kérdésével azt kérdezi, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikke szerinti elvével ellentétes-e, ha valamely tagállam általánosan alkalmazandónak

nyilvánítja az RTV 19. §-ának 8. pontja szerintihez hasonló, a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésére irányuló záradékot tartalmazó kollektív megállapodást, anélkül hogy figyelembe venné a gazdasági, társadalmi és demográfiai helyzetet, valamint a munkaerő-piaci helyzetet.

- 79 Maga a 2000/78 irányelv nem szabályozza azokat a feltételeket, amelyek mellett a tagállamok valamely kollektív megállapodást általánosan alkalmazandónak nyilváníthatnak. A tagállamoknak ugyanakkor megfelelő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási intézkedések útján biztosítaniuk kell, hogy minden munkavállaló teljes mértékben részesülhessen abban a védelemben, amelyet a 2000/78 irányelv az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen biztosít számára. Ezen irányelv 16. cikkének b) pontja megköveteli a tagállamoktól az ahhoz szükséges intézkedések megtételét, hogy „biztosítsák bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés [vagy] kollektív szerződés [...] tartalmaz[...], semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását”. Amennyiben a kollektív megállapodás nem ellentétes a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkével, az érintett tagállam jogosult azt azon személyek tekintetében is kötelezővé nyilvánítani, akikre nem vonatkozik (analógia útján lásd a C-67/96. sz. Albany-ügyben 1999. szeptember 21-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-5751. o.] 66. pontját).

- 80 E megfontolásokra tekintettel a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes, ha valamely tagállam az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló kollektív megállapodást általánosan alkalmazandónak nyilvánítja, amennyiben e kollektív megállapodás nem fosztja meg a hatálya alá tartozó munkavállalókat attól a védelemtől, amelyet az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni rendelkezések biztosítanak számukra.

A költségekről

- 81 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 (nagytanács) a következőképpen határozott:

- 1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezés, mint az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) 10. §-ának (5) bekezdése, melynek értelmében érvényesnek kell tekinteni a munkaszerződések miatt történő *ipso iure* megszűnését előíró záradékokat, hogy a munkavállaló elérte a nyugdíjkorhatárt, amennyiben egyrészt az említett rendelkezést objektíven és ésszerűen igazolja a foglalkoztatási és munkaerő-piaci politikára vonatkozó törvényes célkitűzés, másrészt pedig az e célkitűzés elérését szolgáló eszközök megfelelők és szükségesek. E megengedő szabályozás kollektív szerződés útján történő végrehajtása önmagában nem mentesül bármilyen bírósági felülvizsgálat alól, hanem az említett irányelv 6. cikke (1) bekezdésével összhangban magának is oly módon kell szolgálnia az ilyen törvényes célkitűzést, hogy annak eléréséhez megfelelő és szükséges legyen.
- 2) A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan intézkedés, mint a 65 évben meghatározott nyugdíjkorhatárt elérő munkavállalók munkaszerződéseinek *ipso iure* megszűnésére irányuló, az épülettakarításban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó, általánosan alkalmazandó kollektív keretmegállapodás

(Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) 19. §-ának 8. pontja szerinti záradék.

- 3) A 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes, ha valamely tagállam az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló kollektív megállapodást általánosan alkalmazandónak nyilvánítja, amennyiben e kollektív megállapodás nem fosztja meg a hatálya alá tartozó munkavállalókat attól a védelemtől, amelyet az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni rendelkezések biztosítanak számukra.

Aláírások