

KÜCÜKDEVECI

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2010. január 19. *

A C-555/07. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Németország) a Bírósághoz 2007. december 13-án érkezett, 2007. november 21-i határozatával terjesztett elő az előtte

Seda Küçükdeveci

és

a **Swedex GmbH & Co. KG**

között folyamatban lévő eljárásban

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (előadó) és C. Toader tanácselnökök, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev, és J.-J. Kasel bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. március 31-i tárgyalásra

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Swedex GmbH & Co. KG képviseletében M. Nebeling Rechtsanwalt,
- a német kormány képviseletében M. Lumma és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,
- a cseh kormány képviseletében M. Smolek, meghatalmazotti minőségben,
- a dán kormány képviseletében J. Bering Liisberg, meghatalmazotti minőségben,
- Írország képviseletében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítői: N. Travers BL, és A. Collins SC,
- a holland kormány képviseletében C. Wissels és M. de Mol, meghatalmazotti minőségben,

- az Egyesült Királyság Kormánya képviselőjében I. Rao, meghatalmazotti minőségben, segítője: J. Stratford barrister,

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

a főtanácsnok indítványának a 2009. július 7-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatali kérelem az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének és 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.) értelmezésére vonatkozik.

- 2 E kérelmet az S. Küçükdeveci és volt munkáltatója, a Swedex GmbH & Co. KG (a továbbiakban: Swedex) között az S. Küçükdeveci elbocsátása esetére alkalmazandó felmondási idő kiszámítása tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- ³ A 2000/78 irányelv az EK 13. cikk alapján került elfogadásra. Az irányelv (1), (4) és (25) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„(1) Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közősek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az [1950. november 4-én Rómában aláírt] Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományyaiból erednek.

[...]

- (4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény

az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

[...]

(25) 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 szerint az említett irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, 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 Az említett irányelv 2. cikke kimondja:

„(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 Az említett irányelv 3. cikkének (1) bekezdése pontosítja:

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

[...]

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

[...]”

- 7 A fent már említett irányelv 6. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

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

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

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

b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;

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

8 A 2000/78 irányelv 18. cikke első bekezdésének megfelelően a tagállamoknak az irányelvet legkésőbb 2003. december 2-ig kellett átültetniük jogrendjükbe. Mindazonáltal ugyanezen cikk második bekezdése szerint:

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

9 A Németországi Szövetségi Köztársaság élt e lehetőséggel, így az említett irányelvnek az életkoron és a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit legkésőbb 2006. december 2-ig kellett e tagállamban átültetni.

A nemzeti szabályozás

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény

- ¹⁰ A 2000/78 irányelvet átültető, az egyenlő bánásmódról szóló 2006. augusztus 14-i törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (BGBl. 2006. I. 1897. o.), 1., 2. és 10. §-a kimondja:

„1. § – A törvény célja

A törvény célja a faji vagy etnikai származáson, nemen, vallási vagy világnézeti meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása vagy megszüntetése.

2. § – Hatály

[...]

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

[...]

10. § – Az életkoron alapuló eltérő bánásmód engedélyezése

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

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

[...]”

A felmondási időre vonatkozó szabályozás

- 11 A német polgári törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch, a továbbiakban: BGB) 622. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

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

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

- két év után a naptári hónap végéig tartó egy hónap,
- öt év után a naptári hónap végéig tartó két hónap,
- nyolc év után a naptári hónap végéig tartó három hónap,
- tíz év után a naptári hónap végéig tartó négy hónap,
- tizenkét év után a naptári hónap végéig tartó öt hónap,

- tizenöt év után a naptári hónap végéig tartó hat hónap,

- húsz év után a naptári hónap végéig tartó hét hónap.

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

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 S. Küçükdeveci 1978. február 12-én született. 1996. június 4-e, azaz 18 éves kora óta volt a Swedex munkavállalója.
- 13 A Swedex 2006. december 19-én kelt levelével, a törvényben meghatározott felmondási idő alkalmazásával 2007. január 31-i hatállyal felmondott az említett munkavállalónak. A munkáltató a felmondási időt úgy számította, mintha a munkavállaló nála hároméves munkaviszonnyal rendelkezett volna, jöllehet tíz éve állt az alkalmazásában.
- 14 S. Küçükdeveci az Arbeitsgericht Mönchengladbach (Németország) előtt megtámadta a felmondást. E bíróság előtt arra hivatkozott, hogy a BGB 622. §-a (2) bekezdése első albekezdésének 4. pontja alapján 2006. december 31-től kezdődően négyhavi, azaz 2007. április 30-án lejáró felmondási időre lenne jogosult. A fenti időtartam felel meg ugyanis a tíz év munkaviszonyban töltött időnek. Az alapügyben felmerült jogvita tehát két magánszemély, azaz egyrészt S. Küçükdeveci, másrésztől pedig a Swedex között folyik.

- 15 S. Küçükdeveci álláspontja szerint a BGB 622. §-a (2) bekezdésének második albekezdése, amely kimondja, hogy a 25. életév betöltése előtti munkaviszony a felmondási idő számítása során nem vehető figyelembe, az uniós joggal ellentétes, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés, ezért annak alkalmazásától el kell tekinteni.
- 16 A fellebbezés tárgyában eljáró Landesarbeitsgericht Düsseldorf megállapította, hogy a 2000/78 irányelv átültetésére meghatározott határidő a felmondás napján lejárt. E bíróság a fentiekén kívül úgy vélte, hogy a BGB 622. §-a életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, amelynek alkotmányellenes jellegéről ugyan nincs meggyőződve, de az uniós joggal való összeegyeztethetősége vitatható lehet. E vonatkozásban bizonytalan a tekintetben, hogy az esetlegesen fennálló, életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést az Unió elsődleges jogára tekintettel kell-e megítélni, ahogyan azt a C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.) sugallni látszik, vagy pedig a 2000/78 irányelvre tekintettel. Hangsúlyozva, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezés egyértelmű, és adott esetben nem értelmezhető az említett irányelvvel összeegyeztethető módon, az említett bíróság arra a kérdésre is választ keres, hogy annak érdekében, hogy magánszemélyek közötti jogvitában eltekinthessen az említett rendelkezés alkalmazásától, a jogalanyok jogos bizalma védelmének biztosítása érdekében előzetesen a Bírósághoz kell-e fordulnia előzetes döntéshozatal céljából azért, hogy az utóbbi megerősítse az említett rendelkezésnek az uniós joggal való összeegyeztethetlenségét.
- 17 Ilyen körülmények között a Landesarbeitsgericht Düsseldorf felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
- „1. a) Sérti-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalmát, nevezetesen az elsődleges közösségi jogot vagy a [...] 2000/78 [...] irányelvet az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató által betartandó felmondási idő a munkaviszony időtartamának növekedésével fokozatosan meghosszabbodik, azonban ebből a szempontból a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe?

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

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

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

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 18 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely szerint

a felmondási idő számítása során a munkavállaló által a 25. életének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe, az uniós joggal, különösen az elsődleges joggal vagy a 2000/78 irányelvvel ellentétes, életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít-e meg. Különösen azt kérdezi, hogy e szabályozást igazolhatja-e azon tény, hogy a fiatal munkavállalókkal közölt felmondás esetében azért kell csak az alap felmondási időt tiszteletben tartani, mert az egyrészt lehetővé teszi, hogy a munkáltatók rugalmasan kezeljék személyi állományukat, ami hosszabb felmondási idők alkalmazásával nem lenne lehetséges, másrészt pedig azért, mert a fiatal munkavállalóktól ésszerűen nagyobb személyes és szakmai mobilitás várható el, mint az idősebb munkavállalóktól.

- 19 Annak érdekében, hogy a fenti kérdésre választ lehessen adni, a kérdést előterjesztő bíróság kérelmének megfelelően elsősorban azt kell meghatározni, hogy e kérdést az Unió elsődleges jogára vagy a 2000/78 irányelvre tekintettel kell-e megvizsgálni.
- 20 E vonatkozásban először is emlékeztetni kell arra, hogy az Európai Unió Tanácsa az EK 13. cikk alapján fogadta el a 2000/78 irányelvet, amellyel kapcsolatban a Bíróság úgy határozott, hogy maga az említett irányelv nem mondja ki a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, amely különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos hagyományából ered, hanem csupán az a célja, hogy az említett területeken meghatározza a különböző okokon, köztük az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit (lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 74. pontját).
- 21 A Bíróság a fenti összefüggésben elismerte az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely az uniós jog általános elvének tekintendő (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 75. pontját). A 2000/78 irányelv pontosítja ezen elvet (lásd analógia útján a 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet [EBHT 1976., 455. o.] 54. pontját).

- 22 Szintén rá kell mutatni, hogy az EUSZ. 6. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések. Az említett Charta 21. cikkének (1) bekezdése szerint „tilos minden megkülönböztetés, így különösen a [...] kor [...] alapján történő megkülönböztetés”.
- 23 Ahhoz, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az alapügyben szóban forgóhoz hasonló esetben alkalmazható legyen, az utóbbinak az uniós jog hatálya alá kell tartoznia.
- 24 E tekintetben, és eltérően a C-427/06. sz. Bartsch-ügyben 2008. szeptember 23-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-7245. o.] alapjául szolgáló ügytől, a jelen alapügyben a szóban forgó nemzeti szabályozás alapján megvalósuló állítólagosan hátrányosan megkülönböztető magatartásra a 2000/78 irányelv átültetése céljából az érintett tagállam részére meghatározott határidő leteltét követően került sor, amely határidő a Németországi Szövetségi Köztársaság esetében 2006. december 2-án járt le.
- 25 A fenti időpontban az említett irányelvnek az volt a joghatása, hogy az uniós jog hatálya alá vonta az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozást, amely az ugyanazon irányelv által szabályozott területtel, azaz a jelen esetben a munkáltatói felmondás feltételeivel kapcsolatos.
- 26 A BGB 622. §-a (2) bekezdésének második albekezdéséhez hasonló nemzeti rendelkezés ugyanis, amennyiben előírja, hogy a felmondási idő számítása során a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe, érinti a munkavállalókkal szemben alkalmazott munkáltatói felmondás feltételeit. Következésképpen az ilyen jellegű szabályozást olyannak kell tekinteni, mint amely a munkáltatói felmondás feltételeire vonatkozó szabályokat tartalmaz.

- 27 E megfontolásokból következik, hogy a 2000/78 irányelvben pontosított, életkoron alapuló minden hátrányos megkülönböztetést tiltó uniós jogi alapelv alapján kell megvizsgálni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás ellentétes-e a közösségi joggal.
- 28 Másodszor azon kérdés kapcsán, hogy a szóban forgó szabályozás megvalósít-e életkoron alapuló eltérő bánásmódot, emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében ezen irányelv alkalmazásában az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az említett 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 az (1) bekezdés alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül egy hasonló helyzetben az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján (lásd a C-411/05. sz. *Palacios de la Villa* ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 50. pontját és a C-388/07. sz. *Age Concern England* ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 33. pontját).
- 29 A jelen esetben a BGB 622. §-a (2) bekezdésének második albekezdése kevésbé előnyös bánásmódot helyez kilátásba azon munkavállalók esetében, akik 25 éves koruk előtt álltak munkába. E nemzeti szabályozás tehát eltérő bánásmódot hoz létre az azonos időtartamú munkaviszonyal rendelkező személyek között annak alapján, hogy milyen életkortól kezdve álltak a vállalkozás alkalmazásában.
- 30 Ily módon azon két munkavállaló közül, akik mindketten 20 év munkaviszonyal rendelkeznek, az aki 18 éves kora óta áll a vállalkozás alkalmazásában, öthónapos felmondási időre, míg aki 25 éves korától áll alkalmazásban, héthónapos felmondási időre jogosult. Ezenkívül – ahogyan a főtanácsnok indítványának 36. pontjában rámutatott, az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás általános jelleggel hátrányos helyzetbe hozza a fiatal munkavállalókat az idősebb munkavállalókkal szemben, mivel az előbbiek – ahogyan azt az alapügy felperesének helyzete is szemlélteti – a vállalkozásnál fennálló többéves munkaviszonyuk ellenére nem részesülhetnek a munkaviszony hosszával összefüggésben növekvő felmondási idő előnyéből, jóllehet azt a hasonló munkaviszonyal rendelkező idősebb munkavállalók élvezhetik.

- 31 A fentiekből következik, hogy a szóban forgó nemzeti szabályozás életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.
- 32 Harmadszor meg kell vizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmód megvalósíthat-e az említett irányelv által pontosított, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköző hátrányos megkülönböztetést.
- 33 E vonatkozásban 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 – egy törvényes cél – különösen a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és szakképzési célkitűzések – által objektíven és ésszerűen igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.
- 34 A kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból és a német kormány által a tárgyaláson adott magyarázatból egyaránt az következik, hogy a BGB 622. §-a egy 1926. évi törvényből származik. Az utóbbi törvény által meghatározott 25 éves életkori küszöb egyrészt a korabeli kormány – amely egységesen három hónappal kívánta meghosszabbítani a 40 évnél idősebb munkavállalók felmondási idejét –, másrészt az említett felmondási idő valamennyi munkavállaló esetében történő fokozatos meghosszabbításának hívei, harmadrészt pedig a munkáltatóknak a 25 évnél fiatalabb munkavállalók meghosszabbított felmondási idejének alkalmazása alóli részleges tehermentesítését célzó, a felmondási idő fokozatos, de a munkaviszony időtartamára tekintet nélkül történő meghosszabbításának hívei közötti kompromisszum eredménye volt.
- 35 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a BGB 622. §-a (2) bekezdésének második albekezdése tükrözi a jogalkotó azon megítélését, hogy a fiatal munkavállalók általában könnyebben és gyorsabban reagálnak munkahelyük elvesztésére, és ezért tőlük nagyobb rugalmasság várható el. Végül a fiatal munkavállalók esetében alkalmazott rövidebb felmondási idő megkönnyíti az utóbbiak alkalmazását, és ezzel növeli a személyzeti gazdálkodás rugalmasságát.

- 36 A német kormány és a kérdést előterjesztő bíróság által említett célok jellege alapján úgy tűnik, hogy azok a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének értelmében vett foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci politika körébe tartoznak.
- 37 Ezenkívül azt kell még megvizsgálni az említett rendelkezés szövege alapján, hogy az ilyen jogszerű cél elérésének eszközei „megfelelők és szükségesek”-e.
- 38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában (lásd a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 63. pontját és a fent hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 68. pontját).
- 39 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás célja, hogy a személyzeti gazdálkodás területén nagyobb rugalmasságot kínáljon a munkáltató számára azáltal, hogy enyhíti az említett munkáltató terheit a fiatal munkavállalók elbocsátása esetén, akiktől ésszerűen nagyobb személyes és szakmai mobilitás várható el.
- 40 Az említett szabályozás azonban nem megfelelő az említett cél elérésére, mivel az valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki 25 éves kora előtt vált a vállalkozás munkavállalójává, függetlenül attól, hogy milyen idők a munkáltatói felmondás időpontjában.
- 41 Az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozás elfogadása során a jogalkotó által követett és a német kormány által említett azon célt illetően, hogy a munkavállalók védelmét a vállalkozásnál munkaviszonyban töltött idő hosszának megfelelően erősítsék, úgy tűnik, hogy az említett szabályozás alapján a felmondási időnek a munkavállaló munkaviszonya hosszától függő meghosszabbítása minden olyan munkavállaló esetében későbbre tolódik, aki 25. életévének betöltése előtt vált a vállalkozás munkavállalójává, még abban az esetben is, ha az érintett a felmondásakor

e vállalkozásnál már hosszú idejű munkaviszonnyal rendelkezett. Az említett szabályozás tehát nem tekinthető alkalmasnak az állított cél elérésére.

42 Hozzá kell tenni, hogy a szóban forgó szabályozás – ahogyan arra a kérdést előterjesztő bíróság is emlékeztet – egyenlőtlenül érinti a fiatal munkavállalókat, mivel sújtja azokat a fiatalokat, akik korán válnak keresővé – szakképzettség nélkül vagy rövid szakképzést követően –, és nem sújtja azokat, akik később, hosszú képzést követően kezdenek el dolgozni.

43 A fenti megfontolások összességéből következik, hogy az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a közösségi jog, különösen pedig a 2000/78 irányelv által pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapügybeli, amely előírja, hogy a felmondási idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe.

A második kérdésről

44 A kérdést előterjesztő bíróság második kérdésével arra keres választ, hogy amennyiben magánszemélyek közötti jogvita van előtte folyamatban, ahhoz hogy valamely – általa az uniós joggal ellentétesnek ítélt – nemzeti szabályozás alkalmazásától eltekinthessen, a jogalanyok jogos bizalma védelmének biztosítása érdekében előzetesen a Bírósághoz kell-e fordulnia az EUMSZ. 267. cikk alapján annak érdekében, hogy a Bíróság megerősítse az említett szabályozásnak az uniós joggal való összeegyeztethetlenségét.

45 Elsőként a nemzeti bíróság azon szerepét illetően, amikor olyan magánszemélyek közötti jogvitában kell döntenie, amelyben a szóban forgó nemzeti szabályozás az uniós joggal ellentétesnek tűnik, a Bíróság úgy határozott, hogy a nemzeti bíróságok feladata a magánszemélyekre vonatkozó uniós rendelkezések bírói védelmének és hatékony érvényesülésének biztosítása (lásd ebben az értelemben a C-397/01–C-403/01. sz.,

Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 111. pontját és a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 42. pontját).

- 46 E tekintetben a magánszemélyek közötti jogviták kapcsán a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni (lásd különösen a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1986., 723. o.] 48. pontját, a C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3325. o.] 20. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 108. pontját).
- 47 Mindazonáltal a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban írt eredmény elérésére, valamint azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen államok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (lásd ebben az értelemben különösen a 14/83. sz., von Colson és Kamann ügyben 1984. április 10-én hozott ítélet [EBHT 1984., 1891. o.] 26. pontját; a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-4135. o.] 8. pontját; a fent hivatkozott Faccini Dori-ügyben hozott ítélet 26. pontját; a C-129/96. sz. Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-7411. o.] 40. pontját; a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 110. pontját, valamint a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai egyesített ügyekben 2009. április 23-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-3071. o.] 106. pontját).
- 48 Ebből következik, hogy a nemzeti jog alkalmazása során a nemzeti jog értelmezésére hivatott bíróságnak annak érdekében, hogy elérje az irányelv által kívánt eredményt, és ily módon megfeleljen az EUMSZ. 288. cikk harmadik bekezdésének, mindent meg kell tennie azért, hogy e feladatát az irányelv szövege és célja alapján lássa el (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott von Colson és Kamann ügyben hozott ítélet 26. pontját, a fent hivatkozott Marleasing-ügyben hozott ítélet 8. pontját, a fent hivatkozott Faccini Dori-ügyben hozott ítélet 26. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 113. pontját). A nemzeti jog megfelelő értelmezésének követelménye a Szerződés rendszeréből következik, amennyiben lehetővé teszi a tagállami bíróságnak, hogy az előtte folyó ügyben hozott határozata során hatáskörének megfelelően biztosítsa az uniós jog hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 114. pontját).

- 49 A kérdést előterjesztő bíróság szerint azonban a BGB 622. §-a (2) bekezdése második albekezdésének szövegét – tekintettel annak egyértelműségére és pontosságára – nem lehet a 2000/78 irányelvvel összhangban értelmezni.
- 50 E vonatkozásban emlékeztetni kell egyrészt arra, hogy ahogyan az a jelen ítélet 20. pontjában is szerepel, a 2000/78 irányelv csak pontosítja, de nem mondja ki a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, másrészt pedig arra, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog egyik alapelve, mivel az egyenlő bánásmód alapelveinek egy konkrét területen történő alkalmazását képezi (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 74–76. pontját).
- 51 Ilyen körülmények között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvben meghatározott tilalmával kapcsolatos ügyben eljáró bíróság kötelessége – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyeket az uniós jog a magánszemélyek számára biztosít, adott esetben eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek azzal ellentétesek (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 77. pontját).
- 52 Másodsorban a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságra háruló azon kötelezettséget illetően, hogy annak előzetes döntéshozatali eljárás keretében a közösségi jog értelmezését kell kérnie a Bíróságtól azt megelőzően, hogy eltekinthetne az általa az uniós joggal összeegyeztethetetlennek ítélt nemzeti rendelkezés alkalmazásától, rá kell mutatni, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, hogy a kérdés e vonatkozását az indokolja, hogy a nemzeti jog alapján a nemzeti bíróság nem tekinthet el valamely hatályos nemzeti jogszabály alkalmazásától anélkül, hogy azt a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) alkotmányellenesnek nyilvánította volna.
- 53 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a 2000/78 irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma teljes érvényesülése biztosításának szükségességéből következik, hogy a nemzeti bíróságnak az uniós jog hatálya alá tartozó olyan nemzeti rendelkezés esetén, amelyet e bíróság a közösségi joggal összeegyeztethetetlennek ítélt, és amelynek az uniós jognak megfelelő értelmezése

lehetetlennek bizonyul, e rendelkezés alkalmazásától el kell tekintenie anélkül, hogy köteles lenne arra, vagy akadályoztatva lenne abban, hogy azt megelőzően előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjesszen a Bíróság elé.

54 Mindazonáltal a nemzeti bíróság számára az EUMSZ. 267. cikkben ily módon elismert azon lehetőség, hogy mielőtt az uniós joggal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazásától eltekintene, előzetes döntéshozatali eljárás keretében annak a Bíróság által történő értelmezését kérje, nem alakulhat át kötelezettséggé abból az okból, hogy a nemzeti jog nem teszi lehetővé e bíróság számára, hogy az általa alkotmányellenesnek ítélt nemzeti rendelkezések alkalmazásától anélkül tekintsen el, hogy e rendelkezéseket az alkotmánybíróság korábban alkotmányellenesnek nyilvánította volna. Az uniós jognak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára is kiterjedő elsőbbsége alapján ugyanis az uniós jog hatálya alá tartozó, azzal ellentétes nemzeti szabályozás alkalmazásától el kell tekinteni (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Mangold-ügyben hozott ítélet 77. pontját).

55 A fenti megfontolásokból következik, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságnak nem kötelessége, csupán lehetősége, hogy előzetes döntéshozatali eljárás keretében kérdést terjesszen a Bíróság elé a 2000/78 irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának értelmezésével kapcsolatban azt megelőzően, hogy az általa az említett elvvel ellentétesnek ítélt nemzeti rendelkezés alkalmazásától eltekintene. Az említett eljárás megindításának fakultatív jellege független a nemzeti bíróságot kötelező azon nemzeti jogi rendelkezésektől, amelyek alapján eltekinthet az általa alkotmányellenesnek ítélt nemzeti rendelkezés alkalmazásától.

56 A fentiekre tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság kötelessége biztosítani a 2000/78 irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának tiszteletben tartását oly módon, hogy adott esetben eltekint a nemzeti szabályozás bármely, azzal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától, függetlenül attól, hogy él-e azon lehetőségével, hogy az EUMSZ. 267. cikk második bekezdésében meghatározott esetekben előzetes döntéshozatali eljárás keretében az említett elv értelmezésével kapcsolatos kérdést terjesszethet a Bíróság elé.

A költségekről

57 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) **Az uniós jogot, különösen pedig a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv által pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a felmondási idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe.**
- 2) **A magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság kötelessége biztosítani a 2000/78 irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának tiszteletben tartását oly módon, hogy adott esetben eltekint a nemzeti szabályozás minden azzal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától, függetlenül attól, hogy él-e azon lehetőségével, hogy az EUMSZ. 267. cikk második bekezdésében meghatározott esetekben előzetes döntéshozatali eljárás keretében az említett elv értelmezésével kapcsolatos kérdést terjeszthet az Európai Unió Bírósága elé.**

Aláírások