

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2011. szeptember 8.*

A C-297/10. és C-298/10. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Bundesarbeitsgericht (Németország) a Bírósághoz 2010. június 16-án érkezett, 2010. május 20-i határozataival terjesztett elő az előtte

Sabine Hennigs (C-297/10)

és

az **Eisenbahn-Bundesamt**

között,

valamint

a **Land Berlin** (C-298/10)

és

Alexander Mai

között folyamatban lévő eljárásokban,

* Az eljárás nyelve: német.

A BÍRÓSÁG (második tanács),

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

főtanácsnok: V. Trstenjak,
hivatalvezető: A. Impellizzeri tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2011. május 26-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- S. Hennigs képviseletében M. Peiseler és A. Seulen Rechtsanwältin,
- A. Mai képviseletében H.-W. Behm Rechtsanwalt,
- a Land Berlin képviseletében J. Zeisberg Rechtsanwalt,
- a német kormány képviseletében T. Henze és J. Möller, meghatalmazotti minőségben,

- a belga kormány képviselőjében M. Jacobs és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben,

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

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. és 28. cikkének, valamint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének, és a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 13. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) értelmezésére irányulnak.

- 2 E kérelmeket két, a közszolgálatban foglalkoztatott szerződéses alkalmazott, S. Hennigs és A. Mai, illetve munkáltatóik, az Eisenbahn-Bundesamt és a Land Berlin közötti, az alkalmazottak díjazásának megállapítására vonatkozó jogviták keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A 2000/78 irányelv (9), (11), (25) és (36) preambulumbekzdése kimondja:

„(9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához.

[...]

(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.

[...]

(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.

[...]

(36) A tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérelme alapján, ezen irányelv végrehajtására [helyesen: végrehajtásával] a kollektív szerződések rendelkezéseinek vonatkozásában, feltéve, ha megteszik a szükséges lépéseket annak biztosítására, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelvben megkövetelt eredményeket.”

4 A 2000/78 irányelv célja – 1. cikkének értelmében – „a valláson, meggyőződésen, fogvatékosságon, 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 Ezen irányelv 2. cikke szerint:

„(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 [...]"

6 Az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket is, többek között az alkalmazási és munkakörülményekre tekintettel, beleértve a díjazást.

7 Ugyanezen irányelv 6. cikkének szövege a következő:

„(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 szolgálati időhöz kötését;

[...]

- 8 A 2000/78 irányelv 16. cikke kimondja:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

[...]

- b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés [...] tartalma[z], semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát, vagy módosítását.”

- 9 A 2000/78 irányelv 18. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok [...] megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése alapján, ezen irányelv végrehajtásával, a kollektív szerződéseket illető rendelkezések vonatkozásában. A tagállamok ezekben az esetekben biztosítják, hogy a szociális partnerek legkésőbb 2003. december 2-ig megállapodás formájában bevezessék a szükséges intézkedéseket. Az érintett tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket. [...]

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. [...]

- 10 A Németországi Szövetségi Köztársaság élt ezzel a lehetőséggel, így ezen irányelv életkori és fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit e tagállamban legkésőbb 2006. december 2-ig kellett átültetni.

A nemzeti szabályozás

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szövetségi szabályozás

- 11 A 2000/78 irányelvet az egyenlő bánásmódról szóló, 2006. augusztus 14-i általános törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (BGBl. 2006 I., 1897. o., a továbbiakban: AGG) ültette át a német jogrendszerbe.

- 12 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:

[...]

2. a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálati időhöz kötését;

[...]”

A közszolgálatban a szerződéses alkalmazottakra irányadó kollektív szerződések

- 13 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a közszolgálatban a szerződéses alkalmazottak díjazásának mértékét a szociális partnerek határozzák meg kollektív szerződések útján.

– A Land Berlin szerződéses alkalmazottaira vonatkozó kollektív szerződések (C-298/10. sz. ügy)

- 14 Az alapeljárás tényállása idején a Land Berlin szerződéses alkalmazottainak munkaviszonyát a szövetségi közszolgálati munkavállalók 1961. február 23-án kötött kollektív szerződése szabályozta (Bundes-Angestelltentarifvertrag, a továbbiakban: BAT). E kollektív szerződést a szövetségi állam szerződéses alkalmazottai vonatkozásában kötötték, de hatálya kiterjedt a tartományi és a települési önkormányzati szerződéses alkalmazottakra is.
- 15 A BAT-ot kiegészítette a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződés (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 A BAT 27. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A. Az 1a. melléklet hatálya alá tartozó munkavállalók

[...]

1) A díjazás tárgyában kötött kollektív szerződésben a besorolási fokozatok alaphé-reit életkori csoportok szerint kell meghatározni. Az első életkori csoport alaphére (kezdő alaphér) annak a hónapnak az elejétől kerül kifizetésre, amelyben az alkalmazott a III–X. besorolási fokozatban a 21. életévét, az I–IIb. besorolási fokozatban a 23. életévét betölti. Az utolsó életkori csoport alaphérének (végső alaphér) eléréséig

az alkalmazott minden két év eltelte után a következő életkori csoport alapbérében részesül.

2) Amennyiben a III–X. besorolási fokozatban az alkalmazott felvétele legkésőbb annak a hónapnak a végéig történik, amelyikben 31. életévét betölti, ez utóbbi a saját életkori csoportjának alapbérért kapja. Amennyiben az alkalmazottat egy későbbi időpontban veszik fel, annak az életkori csoportnak az alapbérért kapja, amelyet úgy kell megállapítani, hogy felvétele időpontjában betöltött éveinek számát csökkentik azon évek számának felével, amennyi az alkalmazott 31. életévének betöltése óta eltelt. Annak a hónapnak az elejével, amelyben az alkalmazott páratlan számú életévét betölti, a végső alapbér eléréséig a következő életkori csoport alapbérért kapja. Az I–IIb. besorolási fokozatba tartozó alkalmazottakra az első, második és harmadik mondat megfelelően irányadó azzal, hogy a 31. életév helyébe a 35. életév lép.

[...]”

- 17 A BAT 27. §-ának C. szakasza továbbá úgy rendelkezik, hogy az alkalmazott felvételét megelőzően szerzett szakmai tapasztalatot bizonyos körülmények között figyelembe lehet venni annak érdekében, hogy az alkalmazottat magasabb fizetési fokozatba sorolják be annál, mint amelybe életkora alapján szabályszerűen tartozna.
- 18 A kérdést előterjesztő bíróság a BAT-tal kapcsolatban pontosítja, hogy az alapbér meghatározása a besorolási fokozatonként történik. A X. besorolási fokozat a legalacsonyabb, az I. a legmagasabb. Az I–IIa. besorolási fokozatokba történő besorolás feltétele főszabály szerint az, hogy az alkalmazott egyetemi oklevéllel rendelkezzen. Az életkori csoportokat illetően a kérdést előterjesztő bíróság példaképpen kifejti, hogy az I–Ib. besorolási fokozatok esetén a végső alapbér a 47. sz. életkori csoportban érhető el, vagyis amikor az alkalmazott a 47. életévét betölti. A BAT azt is előírja, hogy az alapbért úgynevezett lakóhely szerinti pótlék egészíti ki, amelynek célja az alkalmazott anyagi terheinek részbeni fedezése, és amely annak családi helyzetéhez kötődik.

- 19 A kérdést előterjesztő bíróság szerint 2004. május 1-jétől kezdődően a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződés 1c. melléklete határozta meg az I–X. besorolási fokozatokba tartozó alkalmazottak számára a kezdő és végső alapszabályokat. E bíróság azt is pontosítja, hogy a Land Berlin szerződéses alkalmazottai tekintetében a BAT 2010. április 1-jéig hatályban maradt.

– A szövetségi állam szerződéses alkalmazottaira vonatkozó kollektív szerződések (C-297/10. sz. ügy)

- 20 A szövetségi állam szerződéses alkalmazottainak munkaviszonyát 2005. október 1-jéig a BAT, és a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződés szabályozta.
- 21 Ezen időponttól kezdve a szövetségi állam és a települési önkormányzatok alkalmazottai tekintetében a BAT és a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződés helyébe a közszolgáltatásra vonatkozó kollektív szerződés (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst; a továbbiakban: TVöD) lépett.
- 22 A TVöD már nem határoz meg életkori csoportokat, sem úgynevezett lakóhely szerinti pótlékot. Az egységes díjazási rendszer olyan szempontokon alapul, mint a végzett tevékenység, a szakmai tapasztalat és a teljesítmény. A végzett tevékenység határozza meg a besorolási fokozatot. A szakmai tapasztalat és a teljesítmény határozza meg a fizetési fokozatot.
- 23 2005. október 1-jétől a szövetségi állam szerződéses alkalmazottait a TVöD szerinti új díjazási rendszer alapján sorolták át. Ezen átsorolás részleteit a szövetségi foglalkoztatottak TVöD hatálya alá helyezéséről és az átmeneti szabályozásról szóló kollektív szerződés (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts; a továbbiakban: TVÜ-Bund) szabályozza.

- 24 A BAT hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazottak átsorolása két szakaszban történt.
- 25 A TVÜ-Bund 5. §-a értelmében az első szakaszban a 2005 szeptemberében elért díjazás alapján egy referenciadíjazás meghatározására került sor. A kérdést előterjesztő bíróság szerint ez a fajta átsorolás lehetővé tette, hogy az alkalmazottak addigi díjazásukkal azonos díjazásban részesüljenek, és így megőrizték szerzett jogukat.
- 26 A TVÜ-Bund 6. §-a alapján az alkalmazottakat két éven át a referenciadíjazás alapján a korábbi besorolási fokozatukon belül egyéni köztes fizetési fokozatokba sorolták. 2007. október 1-jétől megtörtént a végleges átsorolás az egyéni köztes fizetési fokozatból a besorolási fokozaton belül a következő magasabb rendes fizetési fokozatba történő átlépéssel.
- 27 Az alkalmazottak végleges átsorolása után azok díjazása a TVöD-ben előírt feltételek szerint alakul.

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

A C-298/10. sz. ügy

- 28 Az 1967. december 28-án született A. Mai 1998. március 16-tól 2009. március 31-ig volt a Land Berlin szerződéses alkalmazottja, egy ápolási intézet ügyvezetőjeként. Ezen a címen a BAT Ia. besorolási fokozatába tartozott, és havi bruttó 3336,09 euró összegű alpbérben részesült. Az e besorolási fokozaton belüli 47. sz. életkori csoportban az alpbér havi bruttó összege 3787,14 euró volt.

- 29 A. Mai azt kérte munkáltatójától, hogy a 47. sz. életkori csoport szerinti díjazásban részesüljön, annak ellenére, hogy még nem töltötte be 47. életévét. Úgy véli ugyanis, hogy az alpbér életkori csoportok alapján történő fizetési fokozatokra tagolása az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést jelent, ami kárt okoz a legfiatalabb alkalmazottaknak. Bírósági úton érvényesítette igényét a Land Berlinnel szemben a BAT Ia. besorolási fokozatának 47. sz. életkori csoportja szerinti díjazás számára történő folyósítása iránt, a 2006. szeptember 1-je és 2009. március 31-e közötti időszak tekintetében.
- 30 Ezen eljárás keretében a Land Berlin felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez. E bíróság álláspontja szerint A. Mai olyan díjazást igényel, amely nem áll összhangban a BAT rendelkezéseivel. Kérelmének csak akkor lehetne helyt adni, ha az alpbér életkori csoportok alapján történő meghatározása megállapítottan a Charta 21. cikkébe, valamint a 2000/78 irányelvbe ütköző, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést jelentene.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének b) pontja értelmében az életkoron alapuló eltérő bánásmód megengedhető lehet, ha többek között a foglalkoztatáshoz kapcsolódó bizonyos előnyökhöz való hozzájutás korhatárhoz kötését jelenti.
- 32 A BAT által meghatározott életkori csoportokat lehetne úgy tekinteni, hogy azok a szakmai tapasztalatot tükrözik. A szakmai tapasztalat azonban nem mindig növekszik együtt a szolgálati idővel. Néha még csökken is. Ebben az esetben az életkori feltétel általában nem jelent szakmai tapasztalatot.
- 33 A Bundesarbeitsgericht számára kérdéses, hogy az a tény, hogy a BAT a szociális partnerekkel való tárgyalás folytán létrejött kollektív szerződés, módosítja-e a Charta 28. cikkére tekintettel felmerülő probléma megközelítését, amely cikk elismeri a kollektív tárgyaláshoz és kollektív szerződéskötéshez való jogot.

34 Ilyen körülmények között a Bundesarbeitsgericht úgy határozott, hogy az eljárást fel-függeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„A szociális partnerek elsődleges jog által biztosított kollektív tárgyaláshoz való jo-gára (jelenleg a[...] Charta 28. cikke) is figyelemmel, ellentétes-e az életkoron alapu-ló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvvel pontosított elsődleges jogi tilalmának elvével (jelenleg a[...] Charta 21. cikke) a közszolgáltatásban a szerződéses alkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződésben rögzített olyan díjazási szabályo-zás, amely, mint a [BAT] – a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződéssel összefüggésben értelmezett – 27. §-a, az egyes besorolási foko-zatok alapbéreit életkori csoportok szerint határozza meg?”

A C-297/10. sz. ügy

35 S. Hennigs 2004. február 1-je óta áll építészmérnökként az Eisenbahn-Bundesamt, egy szövetségi hatóság alkalmazásában.

36 Az érdekelt a BAT 1a. mellékletének IVa. besorolási fokozatába volt besorolva. Mivel alkalmazása időpontjában 41 éves volt, a BAT 27. §-a A. szakasza (2) bekezdésének rendelkezései alapján a 35. életkori csoportba sorolták be.

37 A BAT-ból a TVöD-be történő áttérés alkalmával S. Hennings átsorolása a 37. sz. életkori csoport alapján számított összesen bruttó 3185,33 euró összegű referenciadíjazás alapján történt. Ezen összeg következtében a 11. besorolási fokozatba, a 3. és 4. fizetési fokozat közötti egyéni köztes fizetési fokozatba került. 2007. október 1-jén

a 11. besorolási fokozat 4. fizetési fokozatába lépett, és ezzel havi bruttó 3200, 00 euró összegű díjazásra lett jogosult.

- 38 S. Hennigs nem a besorolási, hanem a fizetési fokozatát vitatja. Állítása szerint, ha a 11. besorolási fokozat 5. fizetési fokozatába került volna besorolásra, havi bruttó 435 euróval többet keresett volna. Ezért bírósági úton lépett fel e besorolás iránti igénye érvényesítése végett.
- 39 Arra hivatkozik, hogy a BAT által előírt, életkori csoportokon alapuló rendszer az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést jelent, és hogy e hátrányos megkülönböztetés a TVöD-ben is folytatódik.
- 40 A Bundesarbeitsgericht az S. Hennigs által benyújtott felülvizsgálati kérelem tárgyában való határozathozatala során eljárva megjegyzi, hogy S. Hennigsnek a kérelme szerinti, a 11. besorolási fokozat 5. fizetési fokozatába való besorolása azt feltételeznék, hogy átsorolása nem a BAT alkalmazásából eredő díjazás alapján kellene, hogy történjen. Ez csak akkor volna lehetséges, ha a BAT a díjazás életkori csoportok alapján való kiszámítását előíró részében jogellenes volna az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének megsértése miatt. E tekintetben a Bundesarbeitsgericht a C-298/10. sz. ügyre utal.
- 41 A TVÜ-Bunddal kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság szerint felmerül a kérdés, milyen mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociális partnerek a tekintetben, hogy az életkoron alapuló kollektív szerződéses díjazási rendszerből egy más szempontokon alapuló rendszerbe lépjenek át, a díjazás korábbi elemeit részben megőrizve. A kérdést előterjesztő bíróság arra is választ keres, hogy figyelembe kell-e venni a kollektív tárgyaláshoz való alapjogot az elérni kívánt cél jogszerűségének értékelése során. A Bundesarbeitsgericht azt is meg szeretné tudni, hogy amennyiben az átmeneti rendelkezések sértenék az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, a szociális partnereknek azonnal meg kellett volna-e szüntetniük a BAT-ban előírt hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendszert, vagy részlegesen, átmeneti jelleggel hatályban tarthattak-e hátrányos megkülönböztetést megvalósító egyes rendelkezéseket az érintett alkalmazottak szerzett jogainak átmeneti

megőrzése, és e rendelkezések fokozatos megszüntetése érdekében. E kérdésfelvetésekre vonatkozik a második és harmadik kérdés.

- 42 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság felteszi azt a kérdést, hogy igazolhatja-e a hátrányos megkülönböztetést megvalósító rendelkezések átmeneti hatályban tartását az, hogy a munkáltatóra nézve aránytalan költségekkel jár a hátrányos megkülönböztetés okainak azonnali megszüntetése. A nyolcadik kérdés erre a pontra vonatkozik.
- 43 Az ötödik kérdéssel a Bundesarbeitsgericht arra keres választ, milyen határidő áll a szociális partnerek rendelkezésére annak érdekében, hogy megszüntessék a hátrányos megkülönböztetést megvalósító kollektív szerződéses rendszert, figyelembe véve a bizalomvédelem elvét, az alkalmazottak által a fennálló kollektív szerződéses rendszerbe vetett jogos bizalomra tekintettel.
- 44 Ilyen körülmények között a Bundesarbeitsgericht felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket – amelyek közül az első azonos a C-298/10. sz. ügyben feltett kérdéssel – terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) A szociális partnerek kollektív tárgyaláshoz való, az elsődleges jog által biztosított jogára (jelenleg a[...] Charta 28. cikke) is figyelemmel, ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvvel pontosított elsődleges jogi tilalmának elvével (jelenleg a[...] Charta 21. cikke) a közszolgálatban a szerződéses alkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződésben rögzített olyan díjazási szabályozás, amely, mint a [BAT] – a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződéssel összefüggésben értelmezett – 27. §-a, az egyes besorolási fokozatok alapbéréit életkori csoportok szerint határozza meg?

- 2) Ha az első kérdésre a [...] Bíróság vagy a Bíróság ítéletében foglalt útmutatás alapján a Bundesarbeitsgericht igenlő választ ad:
- a) Kellő mérlegelési mozgásteret biztosít-e a kollektív tárgyaláshoz való jog a szociális partnerek részére egy ilyen hátrányos megkülönböztetés oly módon történő megszüntetésére, hogy a szerződéses alkalmazottakat a régi kollektív szerződéses rendszerben megszerzett jogaik megőrzése mellett egy új, a végzett tevékenységen, a teljesítményen és a szakmai tapasztalaton alapuló kollektív szerződéses díjazási rendszerbe sorolják át?
 - b) A 2. kérdés a) pontjában foglalt kérdésre mindenképpen igenlő válasz adandó-e legalábbis akkor, ha az átsorolt szerződéses alkalmazottaknak az új kollektív szerződésben rögzített díjazási rendszer valamely besorolási fokozatán belüli fizetési fokozatba való végleges besorolása nem csupán a régi kollektív szerződéses rendszerben elért életkori csoporttól függ, és ha az új rendszer egy magasabb fizetési fokozatába kerülő alkalmazottak általában nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkeznek, mint az alacsonyabb fizetési fokozatba sorolt alkalmazottak?
- 3) Ha a 2. kérdés a) és b) pontjában foglalt kérdésekre a [...] Bíróság, vagy a Bíróság ítéletében foglalt útmutatás alapján a Bundesarbeitsgericht nemleges választ ad:
- a) Igazolható-e azzal az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, hogy a megszerzett szociális jogok megőrzése törvényes cél, és hogy e cél elérésének megfelelő és szükséges eszközének tűnik, hogy egy átmeneti szabályozással az idősebb és a fiatalabb foglalkoztatottakkal szemben ideiglenesen továbbra is eltérő bánásmódot alkalmazzanak, ha ezt az eltérő bánásmódot fokozatosan megszüntetik, és gyakorlatilag az egyetlen alternatíva az idősebb foglalkoztatottak díjazásának csökkentése lenne?

- b) Figyelemmel a kollektív tárgyaláshoz való jogra és az abból eredő kollektív szerződéskötési szabadságra a 3. kérdés a) pontjában foglalt kérdésre minden-
képpen igenlő válasz adandó-e legalábbis akkor, ha a szociális partnerek ilyen
átmeneti szabályozásban állapodnak meg?
- 4) Ha a 3. kérdés a) és b) pontjában foglalt kérdésekre a [...] Bíróság, vagy a Bíróság
ítéletében foglalt útmutatás alapján a Bundesarbeitsgericht nemleges választ ad:

Minden esetben úgy lehet-e csak kiküszöbölni az életkoron alapuló hátrányos
megkülönböztetés tilalma elvének egy kollektív szerződéses díjazási rendszert
jellemző és azt összességében érvénytelenítő megsértését, hogy az uniós joggal
összhangban álló új rendelkezések hatálybalépéséig a kollektív szerződésben rö-
gzített díjazási szabályok alkalmazása során mindig a legmagasabb életkori csopor-
tot kell alapul venni, az érintett munkáltatókat ebből adódóan terhelő többletkölt-
ségek, és a szociális partnerek kollektív tárgyaláshoz való joga ellenére is?

- 5) Ha a 4. kérdésre a [...] Bíróság, vagy a Bíróság ítéletében foglalt útmutatás alapján
a Bundesarbeitsgericht nemleges választ ad:

A szociális partnerek kollektív tárgyaláshoz való jogára tekintettel összeegyeztet-
hető-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés uniós jogi tilalmának
elvével és az ezen elv megsértése esetén alkalmazandó hatékony szankció szük-
ségességével az, hogy a szociális partnerek részére egy viszonylag rövid határidőt
(például hat hónapot) biztosítanak, hogy a megállapodásuk alapján létrejött dí-
jazási rendszer jogellenességét visszaható hatállyal megszüntessék, utalva ezzel
együtt arra, hogy amennyiben a szociális partnerek az előírt határidőn belül nem
fogadnak el az uniós joggal összhangban álló új szabályozást, a kollektív szerző-
dés rendelkezéseinek alkalmazása során a legmagasabb életkori csoportot kell
majd alapul venni. Adott esetben, az említett rendelkezések visszaható hatályú

alkalmazását illetően mekkora időbeli mozgásteret lehetne ennek keretében a szociális partnerek részére biztosítani?”

- 45 A Bíróság elnöke 2010. szeptember 24-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélet meghozatala céljából elrendelte a C-297/10. sz. és a C-298/10. sz. ügy egyesítését.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

- 46 Előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvvel pontosított, a Charta 21. cikkében kimondott elsődleges jogi tilalma elvének értelmezését kéri a Bíróságtól.
- 47 Emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság elismerte az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely az uniós jog általános elvének tekintendő, és amelyet a foglalkoztatás és munkavégzés tekintetében a 2000/78 irányelv pontosított (lásd ebben az értelemben a C-555/07. sz. Küçükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-365. o.] 21. pontját). Bármely, többek között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a Charta 21. cikke tartalmazza, amely 2009. december 1-je óta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések.

- 48 A feltett kérdések megválaszolása érdekében először meg kell vizsgálni, hogy az alapügyben szereplő intézkedések a 2000/78 irányelv hatálya alá tartoznak-e.
- 49 E tekintetben mind ezen irányelv címéből és preambulumból, mind a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy az irányelv általános keretet kíván létrehozni, minden személy számára biztosítandó „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódot, hatékony védelmet nyújtva nekik az irányelv 1. cikkében említett okok bármelyikére – köztük az életkorra – alapozott hátrányos megkülönböztetés ellen (lásd a C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9343. o.] 19. pontját).
- 50 Ezen irányelvet 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából következően minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket is, az alkalmazási és munkakörülmények, többek között a díjazás vonatkozásában.
- 51 A kérdést előterjesztő bíróság által közölt információkból kitűnik, hogy az alapügyben szóban forgó intézkedések a közszolgálatban a szerződéses alkalmazottakra vonatkozó díjazási rendszert szabályozzák. Így ezen intézkedések az említett alkalmazottak 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett díjazását érintik.

A C-297/10. sz. ügyben előterjesztett első, és a C-298/10. sz. ügyben előterjesztett egyetlen kérdésről

- 52 A C-297/10. sz. ügyben előterjesztett első kérdésével, és a C-298/10. sz. ügyben előterjesztett egyetlen kérdésével, amelyek megfogalmazása azonos, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkében kimondott, és a 2000/78 irányelvvel, különösen

ezen irányelv 2. cikkével és 6. cikkének (1) bekezdésével pontosított tilalmának elve akként értelmezendő-e, hogy azokkal ellentétes egy olyan, kollektív szerződés által előírt intézkedés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely szerint a közszolgálati szerződéses alkalmazott alapbérének fizetési fokozatát mindegyik besorolási fokozaton belül ezen alkalmazott felvételekor annak életkora alapján kell meghatározni. E bíróság arra is választ keres, hogy ezen értelmezés során figyelembe kell-e venni a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikkében biztosított jogot.

- 53 Először is azt kell kideríteni, hogy az alapügyben szereplő szabályozás megvalósít-e az életkoron alapuló, a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének értelmében vett eltérő bánásmódot. E vonatkozásban emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában „az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az (1) bekezdés alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül egy hasonló helyzetben az ugyanezen irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján.
- 54 A jelen esetben, a kérdést előterjesztő bíróság által közölt információkból következik, hogy a BAT által létrehozott rendszer keretében az alpbér minden munkaviszony esetében elsősorban a besorolási fokozatba való tartozástól függ. A legalacsonyabb besorolási fokozat a X., a legmagasabb pedig az I. besorolási fokozat. A besorolási fokozatokba történő besorolás attól függ, hogy az alkalmazott milyen jellegű tevékenységet végez.
- 55 Másodsorban, minden besorolási fokozaton belül az alkalmazott alpbére az e besorolási fokozatba történő felvételekor azon életkori csoport alapján kerül meghatározásra, amelyikbe az alkalmazott tartozik. Minden két év eltelte után a következő életkori csoportnak megfelelő alpbért kapja meg, egészen addig, amíg eléri a besorolási fokozatán belüli legutolsó életkori csoportnak megfelelő alpbért.

- 56 Így tehát a VIb. besorolási fokozatba 21 éves korában felvett alkalmazott e besorolási fokozat 21. sz. életkori csoportjába kerül, egy ugyanezen besorolási fokozatba felvett 27 éves alkalmazott pedig a 27. sz. életkori csoportba.
- 57 Ez a szabály enyhül, ha az alkalmazott felvételére 31. életéve betöltése hónapjának végét követően kerül sor (ha a III–X. besorolási fokozatok valamelyikébe kerül), vagy ha 35. életéve betöltése hónapjának végét követően kerül sor (ha az I–IIb. besorolási fokozatok valamelyikébe kerül). Ebben az esetben annak az életkori csoportnak az alapbérét kapja, amelyet úgy kell megállapítani, hogy az alkalmazott felvétele időpontjában betöltött életéveinek számát csökkentik azon évek számának felével, amennyi az alkalmazott 31. életévének (vagy 35., a besorolási fokozatnak megfelelően) betöltése óta eltelt. Így egy olyan alkalmazott, mint S. Hennings, aki a IVa. besorolási fokozatba történő felvételekor 41 éves volt, a 35. sz. életkori csoportnak megfelelő alpbért kapta, ami azt jelenti, hogy a 31. és 41. életéve betöltése közötti időszaknak mindössze a fele került figyelembevételre.
- 58 Úgy tűnik tehát, hogy két, ugyanazon a napon, ugyanazon besorolási fokozatba felvett alkalmazott alpbére a felvételtől életkoruk alapján különböző lesz. A két alkalmazott hasonló helyzetben van tehát, és egyikük alacsonyabb alpbérben részesül, mint a másik. Ez az alkalmazott ezért kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint a másik alkalmazott.
- 59 Következésképpen a BAT-nak a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződéssel összefüggésben értelmezett 27. §-a által kialakított díjazási rendszer közvetlenül az életkori feltételén alapuló, a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése, és (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett eltérő bánásmódot vezet be.
- 60 Ezért másodikként azt kell megvizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmód a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel igazolható-e.

- 61 E rendelkezés első albekezdése kimondja, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy 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.
- 62 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vizsgálatának e szakaszában, és amint arra a kérdést előterjesztő bíróság kéri a Bíróságot, azt kell megvizsgálni, hogy az a tény, hogy a BAT egy kollektív szerződés, módosítja-e a BAT-nak a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződéssel összefüggésben értelmezett 27. §-ában foglalt, az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazoltságának értékelését.
- 63 E tekintetben egyértelműen az következik a 2000/78 irányelv 16. cikke (1) bekezdésének b) pontjából, hogy a kollektív szerződések, bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéshez hasonlóan, kötelesek tiszteletben tartani az ezen irányelv által végrehajtott elvet.
- 64 Az említett irányelv 18. cikke szintén úgy rendelkezik, hogy a tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése alapján, ezen irányelv végrehajtásával, a kollektív szerződéseket illető rendelkezések vonatkozásában.
- 65 A Bíróság több alkalommal is kimondta, hogy a nemzeti szintű szociális partnerek, csakúgy, mint a tagállamok, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében, hozhatnak olyan intézkedéseket, amelyek az életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményeznek. A szociális partnerek, a tagállamokhoz hasonlóan, széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak a többek között a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintő célok, hanem az azok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (lásd a C-411/05. sz. *Palacios de la*

Villa-ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 68. pontját, és a C-45/09. sz. Rosenblatt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9391. o.] 41. pontját). E mérlegelési mozgástér keretében szükséges, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód e cél megvalósítása szempontjából megfelelő és szükséges legyen.

- 66 A kollektív szerződés útján elfogadott intézkedések abban különböznek a tagállamok által egyoldalúan, törvény vagy rendelet útján elfogadottaktól, hogy a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikke által biztosított alapjogukat gyakorló szociális partnerekre volt bízva az érdekeik közötti egyensúly meghatározása (lásd e vonatkozásban a fentebb hivatkozott Rosenblatt-ügyben hozott ítélet 67. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 67 Ha a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikke által biztosított jog uniós jogi rendelkezéseket érint, akkor e jogot az említett uniós jog alkalmazási körén belül, azzal összhangban kell gyakorolni (lásd e tekintetben a C-438/05. sz., International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union, ún. „Viking Line”-ügyben 2007. december 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-10779. o.] 44. pontját, és a C-341/05. sz. Laval un Partneri ügyben 2007. december 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-11767. o.] 91. pontját).
- 68 Ezért a szociális partnerek, amikor a foglalkoztatás és munkavégzés terén az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát kimondó, a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, kötelesek ezen irányelvet tiszteletben tartva eljárni (lásd e vonatkozásban a C-127/92. sz. Enderby-ügyben 1993. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1993., I-5535. o.] 22. pontját).
- 69 Az alapügyben szereplő intézkedéssel elérni kívánt cél jogszerűségének, és az említett cél elérése szempontjából ezen intézkedés megfelelő és szükséges voltának értékelése körében megjegyzendő, hogy a kérdést előterjesztő bíróság és a német kormány kifejti, hogy ezt a magasabb díjazást az alkalmazott hosszabb idejű szakmai tapasztalata igazolja, és e díjazás az alkalmazottnak a vállalathoz való hűségét jutalmazza. Továbbá

a jogirodalom egy része és az alapeljárásban eljáró bíróságok szerint az idősebb alkalmazottak felvételtkori magasabb alapbére anyagi terheiket ellentételezi, amelyek, tekintettel társadalmi környezetükre, az esetek többségében magasabbak.

- 70 Először is a német kormány által hivatkozott azon érvet illetően, amely az idősebb alkalmazottak társadalmi környezetükből eredően magasabb anyagi terheinek ellentételezésére irányul, megjegyzendő egyrészt, hogy nem bizonyított az alkalmazottak kora és anyagi terhei közötti közvetlen összefüggés. Így egy fiatal alkalmazottnak komoly családi terhei lehetnek, míg egy idősebb alkalmazott esetében is előfordulhat, hogy egyedülálló, és nincs eltartásra szoruló gyermeke. Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság rámutatott, hogy a közszolgálatban a szerződéses alkalmazottak alapbérét úgynevezett lakóhely szerinti pótlék egészíti ki, amelynek összege az alkalmazott családi terheitől függ.
- 71 A Bírósághoz benyújtott észrevételeiben a német kormány megjegyzi, hogy az alapbér felvételtkori meghatározása céljából használt életkori feltétel nem más, mint egy kényelmesebb módja az alkalmazottak szakmai tapasztalatuk általános figyelembevételére alapján történő csoportokba sorolásának. A BAT által létrehozott rendszer végrehajtásakor közvetlen kapcsolat volt az alkalmazottak kora és a részükre nyújtott ellátások között. Ha az alkalmazottat a 31. (vagy 35.) életéve betöltését követően veszik fel, már nem kizárólagosan az alkalmazott kora határozza meg, hogy díjazása melyik életkori csoport szerint történik. Ezt az igazolja, hogy egy bizonyos pont után a később felvett személyek szakmai tapasztalata nem teljességében hasznos azon tevékenység szempontjából, amelyet gyakorolni fognak. Ez az intézkedés tehát törvényes célt szolgál, valamint megfelelő és szükséges.
- 72 Ezen észrevételekből kitűnik, hogy a mind a kérdést előterjesztő bíróság, mind a német kormány által említett célkitűzés az, hogy egy olyan díjazási rendszert hozzanak létre a közszolgálatban a szerződéses alkalmazottakra vonatkozóan, amely figyelembe veszi a szakmai tapasztalatot. Ezt a célkitűzést lényegében úgy kell tekinteni, mint amely a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében „a

nemzeti jog keretein belül” „objektíve és ésszerűen” igazolja az életkoron alapuló eltérő bánásmódot. Emlékeztetni kell rá, hogy a Bíróság elismerte, hogy azon tapasztalat megszerzésének jutalmazása, amely a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, általában jogszerű bérpolitikai célnak minősül (lásd a C-17/05. sz. Cadman-ügyben 2006. október 3-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-9583. o.] 34. pontját és a C-88/08. sz. Hütter-ügyben 2009. június 18-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-5325. o.] 47. pontját). Következésképpen e célkitűzés e rendelkezés értelmében „jogszerű”.

- 73 Vizsgálandó még magának e rendelkezés szövegének megfelelően, hogy a szociális partnerek számára biztosított, és a jelen ítélet 65. pontjában hivatkozott széles mérlegelési mozgástér keretében az e célkitűzés elérése érdekében alkalmazott eszközök „alkalmasak és szükségesek”-e.
- 74 A Bíróság elismerte, hogy a szolgálati idő kritériumának alkalmazása főszabály szerint alkalmas e cél elérésére, a szolgálati idő ugyanis egyet jelent a szakmai tapasztalattal (lásd ebben az értelemben a 109/88. sz. Danfoss-ügyben 1989. október 17-én hozott ítélet [EBHT 1989., 3199. o.] 24. és 25. pontját; a fent hivatkozott Cadman-ügyben hozott ítélet 34. és 35. pontját, valamint a fent hivatkozott Hütter-ügyben hozott ítélet 47. pontját).
- 75 Márpedig, noha az alapügyben szereplő intézkedés lehetővé teszi az érintett alkalmazott számára az életkorán, tehát szolgálati idejének növekedésén alapuló besorolási fokozatán belüli fizetési fokozatokban való előrehaladást, megállapítandó, hogy egy szakmai tapasztalattal egyáltalán nem rendelkező alkalmazottnak a felvételekor a besorolási fokozatán belüli fizetési fokozatba való kezdeti besorolása kizárólag az életkorán alapul.
- 76 Így egy szakmai tapasztalattal egyáltalán nem rendelkező, 30 éves korában, a III–X. besorolási fokozatba tartozó munkára felvett alkalmazott a felvétele időpontjától kezdve ugyanolyan alaphétt kap, mint egy azonos korú, azonos munkát végző, de 21 éves

korában felvett alkalmazott, aki a munkaviszonyában töltött kilenc év szolgálati időt és szakmai tapasztalatot tud igazolni. Ugyanígy, az első alkalmazott rövidebb szolgálati idő és kisebb szakmai tapasztalat birtokában fogja elérni a besorolási fokozatán belüli legmagasabb fizetési fokozatot annál, mint amennyit a 21 éves korában, besorolási fokozatának legalacsonyabb fizetési fokozatába felvett második alkalmazott szerez meg. E tekintetben, noha a BAT C. szakaszának 27. §-a bizonyos feltételek mellett megengedi az alkalmazott által a felvételét megelőzően szerzett szakmai tapasztalat figyelembevételét annak érdekében, hogy magasabb fizetési fokozatba legyen besorolható, mint amelybe a kora alapján főszabály szerint tartozik, a német kormány a tárgyaláson rámutatott, hogy ellentétes esetben az alkalmazott szakmai tapasztalatának hiánya nem eredményezi alacsonyabb fizetési fokozatba történő besorolását, mint amelybe az életkora alapján tartozik.

77 Ebből következően a közszolgálatban a szerződéses alkalmazott alapbére fizetési fokozatának a felvételtől, az életkor alapján történő meghatározása túllép azon a mértéken, ami szükséges és alkalmas a német kormány által hivatkozott, az alkalmazott által felvétele előtt megszerzett szakmai tapasztalat figyelembevételére irányuló törvényes cél eléréséhez. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a megszerzett szolgálati időre vagy szakmai tapasztalatra vonatkozó, az életkorra való hivatkozást mellőző feltétel a 2000/78 irányelvre figyelemmel alkalmasabbnak tűnik a fent említett törvényes cél elérésére. Ezen a megállapításon nem változtat az a tény, hogy igen sok fiatalon felvett alkalmazott esetén a fizetési fokozatba történő besorolás megfelel a megszerzett szakmai tapasztalatnak, és hogy az életkoron alapuló feltétel az esetek többségében összemosisodik szolgálati idejükkel.

78 Mindezen megfontolások alapján a C-298/10. sz. ügyben előterjesztett egyetlen kérdésre, és a C-297/10. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre az a válasz, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a Charta 21. cikkében kimondott, és a 2000/78 irányelvvel, különösen ezen irányelv 2. cikkével és 6. cikkének (1) bekezdésével pontosított tilalmának elve akként értelmezendő, hogy azzal ellentétes egy olyan, kollektív szerződés által előírt intézkedés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely szerint a közszolgálatban a szerződéses alkalmazott alapbérenek fizetési

fokozatát mindegyik besorolási fokozaton belül ezen alkalmazott felvételekor annak életkora alapján kell meghatározni. E tekintetben az a tény, hogy az említett intézkedés ellentétes az uniós joggal, és hogy azt kollektív szerződés tartalmazza, nem sérti, a kollektív tárgyaláshoz és kollektív szerződés kötéséhez való, a Charta 28. cikke által biztosított jogot.

A C-297/10. sz. ügyben előterjesztett második és harmadik kérdésről

- 79 A C-297/10. sz. ügyben előterjesztett második és harmadik kérdésével, amelyeket együtt kell vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy akként értelmezendő-e a 2000/78 irányelv 2. cikke és 6. cikkének (1) bekezdése, valamint a Charta 28. cikke, hogy azokkal ellentétes, ha a szociális partnerek kellő mozgástérrel rendelkeznek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés azáltal történő megszüntetésére, hogy a szerződéses alkalmazottakat objektív szempontokon alapuló új kollektív szerződéses díjazási rendszerbe sorolják át – a különböző korú alkalmazottak közötti eltérő bánásmódot az említett új kollektív szerződéses díjazási rendszerre való áttérés biztosítása érdekében fenntartva –, ha az ebből eredő hátrányos megkülönböztetést a szerzett jogok megőrzése igazolja, amennyiben ezen eltérő bánásmódot fokozatosan megszüntetik, és az egyetlen alternatíva az idősebb foglalkoztatottak díjazásának csökkentése lenne.
- 80 Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a 2000/78 irányelv által pontosított elvének érvényesítése és a kollektív tárgyaláshoz való, a Charta 28. cikkében elismert jog közötti összefüggéssel kapcsolatban utalni kell a jelen ítélet 62–68. pontjában található okfejtésre.
- 81 Amint azt a Bíróság a jelen ítélet 19–25. pontjában kifejtette, a szövetségi állam szerződéses alkalmazottai vonatkozásában 2005. október 1-jétől a BAT és a BAT-hoz kapcsolódó, a díjazás tárgyában kötött 35. sz. kollektív szerződés helyébe a TVöD lépett. A TVöD által bevezetett díjazási rendszer már nem határoz meg életkori csoportokat,

sem úgynevezett lakóhely szerinti pótlékot, hanem egységes díjazást vezetett be. Ez olyan szempontokon alapul, mint az alkalmazott által végzett tevékenység, a szakmai tapasztalat és a teljesítmény. E két utóbbi szempont szolgál a besorolási fokozatokon belüli fizetési fokozat meghatározására. A BAT által bevezetett díjazási rendszerből a TVöD által bevezetett díjazási rendszerbe való áttérés keretében az alkalmazottak átsorolására vonatkozó átmeneti rendelkezéseket a TVÜ-Bund határozta meg.

- 82 A TVÜ-Bund által bevezetett rendszerben az átsorolással érintett valamennyi alkalmazott egy „referenciadíjazás” elnevezésű díjazásban részesült, amelynek összege korábbi díjazásával volt azonos. Ez a referenciadíjazás egy olyan egyéni köztes fizetési fokozatnak felelt meg, amely két évre szólt. Ezen időszak végén a végleges átsorolás az egyéni köztes fizetési fokozatból az érintett besorolási fokozaton belüli következő rendes fizetési fokozatba való átlépéssel történt meg.
- 83 A kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ egyrészt, hogy a TVÜ-Bund által a BAT szerinti díjazási rendszerről a TVöD-ből eredő díjazási rendszerre történő áttérés céljából bevezetett átmeneti besorolási rendszer az életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet-e be vagy tart-e fenn, és másrészt ezt a rendszert igazolja-e az, hogy a szociális partnerek az alkalmazottak díjazással kapcsolatos szerzett jogainak megőrzésére törekedtek.
- 84 Azzal kapcsolatban, hogy a TVÜ-Bund a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése értelmében vett, az életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet-e be, a kérdést előterjesztő bíróság megállapításaiból az tűnik ki, hogy az alkalmazottak egyéni köztes fizetési fokozatokba való besorolása olyan referenciadíjazást biztosított számukra, amelynek összege azonos a BAT keretében kapott összeggel. Márpedig a BAT alapján kapott díjazás fő összetevője az alpbér volt, amely kizárólag az alkalmazott életkora alapján került meghatározásra, annak felvételekor. Amint arra a Bíróság a jelen ítélet 59. pontjában rámutatott, az alpbér kiszámításának módja közvetlenül az életkori feltételen alapuló, a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése, és (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett eltérő bánásmódot vezetett be. A TVÜ-Bund

által alkalmazott rendszer azáltal, hogy az referenciadíjazás kiszámításához a korábban kapott díjazást veszi alapul, állandósította azt a tényt, hogy egyes alkalmazottak kizárólag a felvételtkorú életkoruk miatt alacsonyabb díjazást kapnak, mint más alkalmazottak, annak ellenére, hogy hozzájuk hasonló helyzetben vannak.

- 85 Ez az eltérő bánásmód állandósulhat a TVöD keretében, mivel a kérdést előterjesztő bíróság magyarázata szerint a végleges átsorolás a TVÜ-Bund keretében az alkalmazottak részére megállapított egyéni köztes fizetési fokozat alapján történt meg.
- 86 E megfontolásokból következik, hogy mind a TVÜ-Bund, mind a TVöD keretében a BAT díjazási rendszeréről a TVöD díjazási rendszerére történő áttérés által érintett alkalmazottak közül egyesek kizárólag a felvételtkorú életkoruk miatt alacsonyabb díjazást kapnak, mint más alkalmazottak, annak ellenére, hogy hozzájuk hasonló helyzetben vannak, ami a 2000/78 irányelv 2. cikkének értelmében vett, az életkoron alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.
- 87 Ezért azt kell megvizsgálni, hogy az életkoron alapuló ilyen eltérő bánásmód igazolható-e ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdésére tekintettel.
- 88 E vonatkozásban a jelen ítélet 61. és 65. pontjában kifejtett elvek alapján azt kell megvizsgálni, hogy a TVÜ-Bund-ban, és ebből következően a TVöD-ben található, az életkoron alapuló eltérő bánásmód olyan intézkedés-e, amely törvényes célt követ, és amely alkalmas és szükséges a cél megvalósítása szempontjából.

- 89 A szociális partnerek által a TVöD és a TVÜ-Bund tárgyalása során követett céllal kapcsolatban mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, mind a német kormány észrevételeiből az következik, hogy az alkalmazottaknak az új kollektív szerződéses díjazási rendszerbe történő átsorolása úgy történt meg, hogy azok megőrizték szerzett jogaikat, és megtartsák korábbi díjazásukat.
- 90 E vonatkozásban, a letelepedés szabadságának korlátozásával kapcsolatban a Bíróság kimondta, hogy a személyek valamilyen csoportja által szerzett jog védelme közérdeken alapuló kényszerítő okot jelent, ami igazolja e korlátozást, azzal a feltétellel azonban, hogy a korlátozó intézkedés nem lép túl az e védelem megvalósításához szükséges mértéken (lásd ebben az értelemben a C-456/05. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2007. december 6-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-10517. o.] 63. és 65. pontját).
- 91 Az alapügyben szereplő kollektív szerződéses rendelkezések tekintetében úgy tűnik, a szociális partnerek célja az volt, hogy egy túlnyomó részben az életkoron alapuló, és ezért hátrányos megkülönböztetést megvalósító kollektív szerződéses díjazási rendszert felváltsanak egy objektív szempontokon alapuló új rendszerrel. A német kormány által a Bírósággal közölt információk szerint, ha a BAT által bevezetett rendszerről a TVöD-ből eredő rendszerre való áttérés átmeneti rendelkezések nélkül valósult volna meg, a szövetségi állam szerződéses alkalmazottai 55%-ának havi átlag 80 euróval csökkent volna a jövedelme. E hátrány bekövetkezésének elkerülése érdekében a szociális partnerek a korábbi díjazás fenntartását rendelték el. A német kormány szerint a szerzett előnyök védelmére irányuló átmeneti rendszer kidolgozása szerves részét képezte a szociális partnerek között a TVöD megkötése során létrejött kompromisszumnak.
- 92 E tekintetben a Bíróság kimondta, hogy nem elhanyagolható rugalmasságot biztosít az a körülmény, hogy a szociális partnerekre van bízva az érdekeik közötti egyensúly meghatározása, mivel adott esetben mindegyik fél felmondhatja a megállapodást (lásd a fent hivatkozott Palacios de la Villa-ügyben hozott ítélet 74. pontját és a Rosenbladt-ügyben hozott ítélet 67. pontját). Úgy tűnik tehát, hogy a korábbi díjazás, és következésképpen egy olyan rendszer fenntartásával, amely életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg, a jövedelemcsökkenés elkerülése volt a cél,

és ez meghatározó volt a tekintetben, hogy a szociális partnerek megvalósíthassák a BAT által bevezetett rendszerről a TVöD-ből eredő rendszerre való áttérést. Következésképpen a TVÜ-Bund átmeneti rendszerét úgy kell tekinteni, mint amely a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett törvényes cél megvalósítására irányul.

- 93 Hátra van még annak vizsgálata, magának e rendelkezés szövegének megfelelően, hogy az e célok elérése érdekében alkalmazott eszközök „megfelelők és szükségesek”-e.
- 94 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy az egyetlen eszköz, amely elkerülhetővé tette az alkalmazottak díjazásának csökkentését, az egyéni köztes fizetési fokozatba való besorolás volt, amely a korábban kapottnak megfelelő díjazást biztosított.
- 95 Megjegyzendő, hogy az alkalmazottak átsorolásának a TVöD és a TVÜ-Bund által bevezetett rendszere csak a már felvett alkalmazottakat érinti.
- 96 Továbbá, a végleges átsorolás után az alkalmazott díjazása kizárólag a TVöD által előírt szempontok alapján alakul, amelyek között az életkor nem szerepel. Következésképpen a hátrányos megkülönböztetést eredményező hatások fokozatosan el kell, hogy tűnjenek, ahogy az alkalmazott díjazása változik.
- 97 Ez a helyzet, átmeneti jellege és időbeli korlátozottsága miatt különbözik a C-236/09. sz., Association belge des Consommateurs Test-Achats és társai ügyben 2011. március 1-jén hozott ítélet (EBHT 2011., I-773. o.) meghozatalának alapjául szolgáló helyzettől, amely ítélet 32. pontjában a Bíróság kimondta, hogy a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való, időbeli korlátok nélküli eltérés lehetséges ellentétes a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra irányuló cél elérésével.

- 98 Úgy tűnik tehát, hogy nem volt ésszerűtlen, hogy a szociális partnerek elfogadták a TVŰ-Bund által bevezetett átmeneti intézkedéseket, és hogy azok megfelelőek a szövetségi állam szerződéses alkalmazottai jövedelemvesztésének elkerülése érdekében, és nem lépik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket, tekintettel a szociális partnerek számára a díjazások megállapítása terén biztosított széles mérlegelési mozgástérre.
- 99 E megfontolások alapján a C-297/10. sz. ügyben előterjesztett második és harmadik kérdésre az a válasz, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke és 6. cikkének (1) bekezdése, valamint a Charta 28. cikke akként értelmezendő, hogy azokkal nem ellentétes egy olyan, kollektív szerződés által előírt intézkedés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amelynek alapján az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító díjazási rendszer helyébe objektív szempontokon alapuló díjazási rendszer lép, az első rendszer hátrányos megkülönböztetést megvalósító hatásai közül néhányat egy átmeneti és korlátozott időtartamra fenntartva annak biztosítása érdekében, hogy a már felvett alkalmazottak az új rendszerre való áttérés következtében ne szenvedjenek jövedelemvesztést.
- 100 A második és harmadik kérdésre adott válaszra tekintettel az előterjesztett többi kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

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

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

- 1) **Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkében kimondott, és a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvvel, különösen ezen irányelv 2. cikkével és 6. cikkének (1) bekezdésével pontosított tilalmának elve akként értelmezendő, hogy azzal ellentétes egy olyan, kollektív szerződés által előírt intézkedés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely szerint a közszolgálatban a szerződéses alkalmazott alabérének fizetési fokozatát mindegyik besorolási fokozaton belül ezen alkalmazott felvételekor, annak életkora alapján kell meghatározni. E tekintetben az a tény, hogy az említett intézkedés ellentétes az uniós joggal, és hogy azt kollektív szerződés tartalmazza, nem sérti a kollektív tárgyaláshoz és kollektív szerződés kötéséhez való, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikkében elismert jogot.**

- 2) **A 2000/78 irányelv 2. cikke és 6. cikkének (1) bekezdése, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke akként értelmezendő, hogy azokkal nem ellentétes egy olyan, kollektív szerződés által előírt intézkedés, mint amilyen a C-297/10. sz. alapügyben szerepel, amelynek alapján az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító díjazási rendszer helyébe objektív szempontokon alapuló díjazási rendszer lép, az első rendszer hátrányos megkülönböztetést megvalósító hatásai közül néhányat egy átmeneti és korlátozott időtartamra fenntartva annak biztosítása érdekében, hogy a már felvett alkalmazottak az új rendszerre való áttérés következtében ne szenvedjenek jövedelemvesztéset.**

Aláírások