



## Határozatok Tára

### A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2012. december 6. \*

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — 2000/78/EK irányelv —  
Az életkoron vagy fogyatékosságon alapuló mindenfajta hátrányos megkülönböztetés tilalma —  
Felmondás esetén fizetett végkielégítés — A fogyatékos munkavállalóknak felmondás esetén fizetett  
végkielégítés összegének csökkentését előíró szociális terv”

A C-152/11. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht München (Németország) a Bírósághoz 2011. március 28-án érkezett, 2011. február 17-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Johann Odar**

és

a **Baxter Deutschland GmbH** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Rosas, a második tanács elnökeként eljáró bíró, U. Lohmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (előadó) és C. G. Fernlund bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. április 18-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- J. Odar képviseletében S. Saller és B. Renkl Rechtsanwälte,
- a Baxter Deutschland GmbH képviseletében C. Grundmann Rechtsanwältin,
- a német kormány képviseletében T. Henze, J. Möller és N. Graf Vitzthum, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren és V. Kreuschitz, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2012. július 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

\* Az eljárás nyelve: német.

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikkének és 6. cikke (1) bekezdése második albekezdése a) pontjának értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a J. Odar és korábbi munkáltatója, a Baxter Deutschland GmbH (a továbbiakban: Baxter) közötti jogvita keretében terjesztették elő azon, felmondás esetén fizetett végkielégítés összegének tárgyában, amelyet e személy az e társaság és üzemi tanácsa között létrejövő szociális intézkedési tervnek (a továbbiakban: SZIT) megfelelően kapott.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

- 3 A 2000/78 irányelv (8), (11), (12) és (15) preambulumbekkezdésének szövege az alábbi:

„(8) Az Európai Tanács 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglalkoztatási irányvonalak hangsúlyozzák a szociális integrációt ösztönző munkaerőpiac kialakításának szükségességét egymást követő, egymásra épülő intézkedések meghozatala által, amelyek a csoportok, mint például a fogyatékos személyek csoportjának hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet célozzák. Hangsúlyozzák ezenkívül, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon.

[...]

(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, 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.

(12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken a Közösségen belül meg kell tiltani. [...]

[...]

(15) Azoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a nemzeti igazságszolgáltatásra vagy egyéb, illetékes hatóságokra tartozik. Az ilyen tagállami előírások rendelkezhetnek arról, hogy a közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] minden eszközzel, akár statisztikai bizonyítékok alapján is megállapítható.”
- 4 Az említett irányelvnek, 1. cikkének értelmében, „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

- 5 Ugyanezen irányelv „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke (1) és (2) bekezdésében ekként rendelkezik:

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;
- b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha
  - i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek; vagy ha
  - ii. bizonyos fogyatékosággal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat”.

- 6 A 2000/78 irányelv „Az irányelv hatálya” című 3. cikke (1) bekezdésében ekként rendelkezik:

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

[...]

- c) [...] alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]”

- 7 Ugyanezen irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című 6. cikke (1) bekezdésében ekként 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, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – törvényes céllal, például törvényes foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek 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;

[...]

- 8 Az említett irányelv 16. cikke kimondja:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

- a) bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes;
- b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés, [...] tartalmaznak [helyesen: tartalmaz], semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.”

*A német jog*

A német jogszabályok

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

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

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

„A 8. § ellenére megengedett az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha törvényes céllal objektív és ésszerű módon igazolható. Az e cél elérésére irányuló eszközöknek megfelelőeknek és szükségességeknek kell lenniük. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között a következőket:

[...]

6. a »szociális tervek« ellátásainak a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvényben [Betriebsverfassungsgesetz] meghatározott differenciálását, ha a felek az életkorhoz vagy a szolgálati időhöz igazodó, olyan végkielégítési rendszert hoztak létre, amely a lényegében az életkortól függő munkaerő-piaci esélyekre az életkor aránylag erőteljes hangsúlyozása révén nyilvánvalóan figyelemmel volt, vagy a felek a szociális terv ellátásaiból kizárták azokat a foglalkoztatottakat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük tekintetével arra, hogy – adott esetben a munkánélküli-járadék folyósítását követően – nyugdíjra jogosultak.”

- 11 A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 2001. szeptember 25-i változatának (BGBI. 2001 I., 2518. o.), 111–113. §-a olyan rendelkezések bevezetését követeli meg, amelyek enyhítik a valamely vállalat szerkezetátalakításából eredő, munkavállalókat érintő kedvezőtlen hatásokat. Következésképpen a munkáltató és az üzemi tanács köteles e célból egymással szociális tervben megállapodni.

- 12 A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény „A vállalat szerkezetátalakításáról szóló megállapodás és szociális terv” című 112. cikke (1) bekezdésében ekként rendelkezik:

„Ha az igazgató és az üzemi tanács az érdekeket kiegyensúlyozó megegyezésre jut a vállalat tervezett szerkezetátalakításával kapcsolatban, a megállapodást írásba kell foglalni, és azt mindkét félnek alá kell írnia. Ugyanez vonatkozik a vállalat tervezett szerkezetátalakításából eredő, munkavállalókat érintő kedvezőtlen gazdasági következmények ellensúlyozása vagy enyhítése céljából létrejött megállapodásokra (szociális terv). A szociális terv vállalati megállapodás hatályával rendelkezik. [...]”

- 13 A szociális törvénykönyv 127. §-nak megfelelően, amely annak III. könyvében található, a rendes munkanélküli-járadék folyósítása korlátozott ideig történik, amely a munkavállaló életkorának és járulékfizetési idejei hosszának függvényében kerül meghatározásra. A munkavállaló 50. életévének betöltése előtt 12 havi, 50. életévének betöltését követően 15 havi, 55. életévének betöltését követően 18 havi, 58. életévének betöltését követően pedig 24 havi fizetésnek megfelelő munkanélküli-járadékra jogosult.

A szociális intézkedési terv és a kiegészítő szociális terv

- 14 2004. április 30-án a Baxter egy SZIT-ről állapodott meg e vállalat üzemi tanácsával. E terv 6. §-a (1) bekezdése 1.1–1.5 pontjának szövege az alábbi:

„1. Munkaviszony megszüntetése esetén (kivéve az »előrehozott nyugdíj« eseteit) járó végkielégítések

- 1.1 A vállalat azon munkavállalói, akiknek minden erőfeszítés ellenére sem ajánlható fel elfogadható állás a németországi [székhelyű] Baxter vállalatnál, akik munkaszerződése nem mondható fel idő előtt az 5. § alapján, és (a munkáltató működésével összefüggő okokból történő elbocsátás vagy közös megegyezés alapján) elhagyják a vállalatot, az alábbi képlet alapján számított, euróban meghatározott adóköteles bruttó végkielégítésben részesülnek:

Végkielégítés = kortényező x a vállalatnál teljesített szolgálati idő x havi bruttó bér [a továbbiakban: egységes képlet].

## 1.2 Kortényező-alapú táblázat

| Élet-kor | Kor-tényező | Élet-kor | Kor-tényező | Élet-kor | Kor-tényező | Élet-kor | Kor-tényező | Élet-kor | Kor-tényező |
|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| 18       | 0,35        | 28       | 0,60        | 38       | 1,05        | 48       | 1,30        | 58       | 1,70        |
| 19       | 0,35        | 29       | 0,60        | 39       | 1,05        | 49       | 1,35        | 59       | 1,50        |
| 20       | 0,35        | 30       | 0,70        | 40       | 1,10        | 50       | 1,40        | 60       | 1,30        |
| 21       | 0,35        | 31       | 0,70        | 41       | 1,10        | 51       | 1,45        | 61       | 1,10        |
| 22       | 0,40        | 32       | 0,80        | 42       | 1,15        | 52       | 1,50        | 62       | 0,90        |
| 23       | 0,40        | 33       | 0,80        | 43       | 1,15        | 53       | 1,55        | 63       | 0,60        |
| 24       | 0,40        | 34       | 0,90        | 44       | 1,20        | 54       | 1,60        | 64       | 0,30        |
| 25       | 0,40        | 35       | 0,90        | 45       | 1,20        | 55       | 1,65        |          |             |
| 26       | 0,50        | 36       | 1,00        | 46       | 1,25        | 56       | 1,70        |          |             |
| 27       | 0,50        | 37       | 1,00        | 47       | 1,25        | 57       | 1,70        |          |             |

[...]

1.5 Azoknál a munkavállalóknál, akik 54. életévüket már betöltötték, és működéssel összefüggő ok miatt kerültek elbocsátásra, vagy munkaviszonyuk közös megegyezéssel szűnt meg, a 6. § (1) bekezdésének 1.1 pontja alapján számolt végkielégítést össze kell hasonlítani az alábbi számítás eredményével:

A legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulásig hátralévő hónapok száma x 0,85 x havi bruttó bér [a továbbiakban: különleges képlet].

„Amennyiben [az egységes képlet] alapján számolt végkielégítés nagyobb, mint [a különleges képlet] alapján számolt végkielégítés, akkor a kisebb összeget kell kifizetni. A kisebb összeg azonban nem lehet kevesebb, mint [az egységes képlet] alapján számolt végkielégítés összegének fele.

Amennyiben [a különleges képlet] alapján számolt végkielégítés eredménye nullával egyenlő, [az egységes képlet] alapján számolt végkielégítés fele fizetendő”.

15 2008. március 13-án a Baxter a csoport üzemi tanácsával kiegészítő szociális tervről (a továbbiakban: KSZT) állapodott meg. E terv végkielégítésekről szóló 7. §-ának szövege az alábbi:

„Az e [SZIT] hatálya alá tartozó munkavállalók, és azok, akiknek a munkaviszonya a munkáltatói átszervezések eredményeképpen szűnik meg, az alábbi ellátásokban részesülnek:

7.1 Végkielégítés: a munkavállalók a [SZIT] 6. § -ának (1) bekezdése szerinti egységes végkielégítést kapják.

7.2 Értelmezés: A [SZIT] 6. §-ának 1.5 pontja kapcsán a felek az alábbi értelmezésben állapodnak meg. »A legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás« alatt azt az időpontot kell érteni, amikor a munkavállaló a törvényes nyugdíjak valamelyikére – ideértve a csökkentett összegű előrehozott nyugdíjat is – először jogosulttá válik.

[...]”

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

16 Az alapeljárás felperese, J. Odar, osztrák állampolgár 1950-ben született. Házasságban, két eltartott gyermeke van, és súlyos fogyatékkal élőknek minősül, mivel fogyatékoságának mértéke 50%. J. Odar 1979. április 17. óta állt a Baxter alkalmazásában, az ezen időpontot megelőző időszakban pedig a Baxter jogelőd társaságánál, legutóbb marketingmenedzserként dolgozott.

17 2008. április 25-i levelével a Baxter felmondta J. Odar munkaviszonyát, és felajánlotta számára e munkaviszonynak a München-Unterschleißheimben (Németország) található telephelyen történő folytatását. J. Odar elfogadta ezt az ajánlatot, majd ezt követően úgy döntött, hogy 2009. december 31-i hatállyal felmondja munkaviszonyát, miután a felek megegyeztek abban, hogy ezen felmondás nem csökkenti a végkielégítés összegét.

18 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, J. Odar a német nyugdíj-biztosítási rendszer alapján legkorábban 65. életévének betöltésével, vagyis 2015. augusztus 1-jei hatállyal jogosult rendes öregségi nyugdíjra, és 60. életévének betöltésével, vagyis 2010. augusztus 1-jei hatállyal jogosult a súlyos fogyatékkal élőknek járó nyugdíjra.

19 A Baxter a SZIT alapján bruttó 308 253,31 euró összegű végkielégítést fizetett J. Odarnak. Az egységes képlettel számolt, számára fizetendő végkielégítés összege bruttó 616 506,63 euró összegnek felelt volna meg. A Baxter a különleges képletnek megfelelően a nyugdíjazás lehető legkorábbi, 2010. augusztus



1-jei időpontját feltételező számításai bruttó 197 199,09 euró összegű végkielégítést eredményeztek. Következésképpen a Baxter a 616 506,63 euró összeg felének megfelelő legkisebb garantált összeget fizette meg J. Odarnak.

- 20 J. Odar 2010. június 30-i levelével keresetet indított az Arbeitsgericht München előtt. Azt kérte e bíróságtól, hogy kötelezze a Baxtert számára további bruttó 271 988,22 euró összegű végkielégítés megfizetésére. Ez az összeg a számára fizetett végkielégítés, és azon összeg különbözete, amelyet akkor kapott volna, ha munkaviszonya megszűnésének időpontjában – a vállalatnál teljesített azonos szolgálati idő mellett – 54 éves lett volna. J. Odar úgy véli, hogy a SZIT szerint neki járó végkielégítés számítási módja életkora és fogyatékosága alapján hátrányos helyzetbe hozza.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság kételyeket táplál a tekintetben, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának 6. pontja, illetve a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontjában foglalt szabály összeegyeztethető-e a 2000/78 irányelvvel. Megállapítja, hogy ha e két nemzeti rendelkezés közül az első nem felel meg az uniós jognak, és ebből következőleg nem alkalmazható, úgy az előtte J. Odar által benyújtott keresetnek helyt kell adni. Ugyanis a második rendelkezésben foglalt szabály nem alapulhat olyan jogi normán, amely nem egyeztethető össze ugyanezen irányelvvel.
- 22 E körülmények között az Arbeitsgericht München úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a [2000/78] irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy megengedett lehet az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha a szociális partnerek a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer keretében kizárták a szociális terv ellátásaiból azokat a munkavállalókat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük, tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli-járadék folyósítását követően – öregségi nyugdíjra jogosultak, vagy [ezen] irányelv 6. cikke (1) bekezdése [második albekezdésének] a) pontja alapján igazolható az ilyen hátrányos megkülönböztetés?
- 2) Ellentétes-e a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a [2000/78] irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy megengedett lehet az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha a szociális partnerek a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer keretében kizárták a szociális terv ellátásaiból azokat a munkavállalókat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük, tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli-járadék folyósítását követően – öregségi nyugdíjra jogosultak?
- 3) Ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a [2000/78] irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján különleges módon kerül sor a rendes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, és a végkielégítés összege alacsonyabb, de legalább a végkielégítés rendes összegének a fele, vagy [ezen] irányelv 6. cikke (1) bekezdése [második albekezdésének] a) pontja alapján igazolható az ilyen hátrányos megkülönböztetés?
- 4) Ellentétes-e a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a [2000/78] irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, melynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján különleges módon kerül sor a rendes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, és a

fizetendő végkielégítés összege alacsonyabb, de legalább a végkielégítés rendes összegének a fele, és ezen másik számítási módszer a fogyatékossgon alapuló nyugdíjra való jogosultságot veszi alapul?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

#### *Az első két kérdésről*

- 23 Első két kérdésével, amelyeket célszerű együtt vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy megengedett lehet az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha a szociális partnerek a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer keretében kizárták a szociális terv ellátásaiból azokat a munkavállalókat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük, tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli-járadék folyósítását követően – öregségi nyugdíjra jogosultak.
- 24 E tekintetben előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elbírálásának a megtagadása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdésekre hasznos választ adjon (lásd különösen a C-188/10. és C-189/10. sz., Melki és Abdeli egyesített ügyekben 2010. június 22-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-5667. o.] 27. pontját, a C-599/10. sz., SAG ELV Slovensko és társai ügyben 2012. március 29-én hozott ítélet 15. pontját, valamint a C-378/10. sz. VALE Építési Kft ügyben 2012. július 12-én hozott ítélet 18. pontját).
- 25 Meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben pontosan ez az eset áll fenn.
- 26 Az első két kérdés ugyanis azon, az AGG 10. § -a harmadik mondatának 6. pontjában foglalt előfeltevésen nyugszik, amely szerint a szociális partnerek a szociális terv ellátásaiból kizárják azokat a munkavállalókat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük, tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli-járadék folyósítását követően – nyugdíjra jogosultak.
- 27 Márpedig az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban semmi nem utal arra, hogy az alapjogvita ilyen esetre vonatkozna. Épp ellenkezőleg: a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, hogy ellentétben az AGG említett rendelkezésében foglalt lehetőséggel, a SZIT nem teszi lehetővé a nyugdíjközeli munkavállalók felmondás esetén fizetett végkielégítés alóli kizárását, és arról sem rendelkezik, hogy a munkavállaló munkanélküli-járadékra való jogosultságát tekintetbe kellene venni. Amint az az ügy irataiból kitűnik, J. Odar megkapta a felmondás esetén fizetett végkielégítést, ám azt a SZIT-nek a KSZT 7. §-a 7.2 pontjával összefüggésben értelmezett 6. §-a (1) bekezdésének megfelelően csökkentették, amit ő kereset útján vitat az említett bíróság előtt.
- 28 Nyilvánvaló tehát, hogy az a kérdés, hogy az AGG 10. §-a harmadik mondatának 6. pontja összeegyeztethető-e a 2000/78 irányelvvel, elvont és tisztán hipotetikus jellegű az alapjogvita tárgyhöz képest.
- 29 Ilyen körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság által feltett első és második kérdésre nem kell válaszolni.



*A harmadik kérdésről*

- 30 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján olyan, különleges módon kerül sor az egységes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, és az e munkavállalóknak ekként fizetett végkielégítés összege alacsonyabb, mint az ezen, egységes módszer alapján számított végkielégítés, de annak legalább a fele.
- 31 Először is, azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, mindenekelőtt hangsúlyozni kell, hogy ezen irányelvnek mind a címéből és a 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 ezen irányelv 1. cikkében említett okok bármelyikére – köztük az életkorra – alapozott hátrányos megkülönböztetés ellen.
- 32 Közelebbről a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából az következik, hogy az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is”, tekintettel különösen „az alkalmazási és munkafeltételekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást”.
- 33 A SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja azzal, hogy az 54 évesnél idősebb munkavállalók felmondás esetén fizetett végkielégítése összegének csökkentéséről rendelkezik, ezen munkavállalók 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti elbocsátási feltételeit érinti. Következésképpen egy ilyen nemzeti rendelkezés ezen irányelv hatálya alá tartozik.
- 34 Amint az a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, a szociális partnereknek, amikor az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás és a munka területén konkretizáló 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó intézkedéseket fogadnak el, tiszteletben kell tartaniuk ezen irányelvet (a C-447/09. sz., Prigge és társai ügyben 2011. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2011., I-8003. o.] 48. pontja, valamint a C-132/11. sz. Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt ügyben 2012. június 7-én hozott ítélet 22. pontja).
- 35 Azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése szerinti életkoron alapuló eltérő bánásmódot foglal-e magában, meg kell állapítani, hogy a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja azzal a következménnyel jár azon munkavállalókra nézve, akik 54. életévüket betöltötték, és akiknek a munkáltató működésével összefüggő okokból felmondtak, vagy munkaviszonyuk közös megegyezés alapján szűnt meg, hogy az egységes képlet alapján számolt végkielégítésüket összehasonlítták a különleges képlet alapján kapott összeggel. Az érintett munkavállalónak a legkisebb összeget fizetik, mindazonáltal garantált számára, hogy az egységes képlet alkalmazásából eredő összeg felének megfelelő összeget megkapja.
- 36 J. Odar-nak, e rendelkezéseknek megfelelően, 308 357,10 euró összeget fizettek, amely az egységes képlet alapján számított végkielégítés felének felel meg. Ha J. Odar felmondásának időpontjában 54 éves lett volna, egyébként változatlan körülmények mellett 580 357,10 euró összegű végkielégítésre lett volna jogosult. Tehát az a tény, hogy 54 évesnél idősebb, az összehasonlító módszer alkalmazását, és annál alacsonyabb összeg folyósítását eredményezte, mint amire akkor lett volna jogosult, ha 54 évesnél fiatalabb lenne. Ekképpen úgy tűnik, hogy a SZIT által a munkáltató működésével összefüggő okokból történő felmondás esetére előírt számítási módszer közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.

- 37 Meg kell vizsgálni, hogy ezen eltérő bánásmód igazolható-e a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése alapján. Ez a rendelkezés kimondja ugyanis, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – törvényes céllal, például törvényes foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.
- 38 Az alapügy tárgyát képező nemzeti intézkedések céljával kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontjában foglaltak semmilyen információval nem szolgálnak az elérni kívánt célokra vonatkozóan. Mindazonáltal a Bírósághoz benyújtott iratokból kitűnik, hogy e célok keverednek az AGG 10. §-a harmadik mondatának 6. pontjában foglalt szabály céljával. Amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, a szociális partnerek által a szociális terv keretében választott eszközöknek alkalmasaknak kell lenniük az AGG e rendelkezése szerinti cél tényleges előmozdítására, és nem sérthetik aránytalan mértékben a hátrányos helyzetbe hozott korcsoport érdekeit.
- 39 A munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény 2011. szeptember 25-i változatának 112. §-a értelmében a szociális terv értelme és célja az érintett vállalat szerkezetátalakításából eredő következmények ellensúlyozása vagy enyhítése. E tekintetben a német kormány kifejtette írásbeli észrevételeiben, hogy a szociális intézkedési terv alapján fizetett végkielégítés nem kifejezetten a szakmai beilleszkedés elősegítésére irányul.
- 40 A szociális intézkedési terv alapján fizetett végkielégítések esetében az életkor alapján történő különbségtétel az azon a megállapításon nyugvó célt kívánja elérni, amely szerint, jövőbeni gazdasági hátrányokról lévén szó, egyes alkalmazottak, akik nem, vagy a többiekhez képest enyhébb mértékben fognak szembesülni ezen, a munkahelyük elvesztéséből eredő hátrányokkal, általánosságban kizárhatók e jogosultságok alól.
- 41 A német kormány megállapítja e tekintetben, hogy egy szociális tervnek ahhoz, hogy „átmenetet elősegítő funkcióját” betölthesse valamennyi munkavállaló, és nem csupán a legidősebbek tekintetében, a korlátozott eszközök megosztását kell előírnia. Egy ilyen terv főszabály szerint nem veszélyeztetheti a vállalat fennmaradását vagy a megmaradó munkahelyeket. Az AGG 10. §-a harmadik mondatának 6. pontja lehetővé teszi továbbá azon visszaélés lehetőségeinek korlátozását, hogy valamely munkavállaló olyan végkielégítésben részesüljön, amely az új munkahelyének keresésében támogatja, miközben nyugdíjba készül.
- 42 Az említett nemzeti rendelkezés tárgya tehát jövőbeni kompenzáció nyújtása, a fiatalabb munkavállalók védelme és szakmai beilleszkedésük segítése, szem előtt tartva mindeközben a szociális terv korlátozott pénzügyi eszközeinek megfelelő megosztását.
- 43 Az ilyen célok igazolhatják az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés címén, a többek között „a külön foglalkoztatási és munkafeltételek, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók [...] szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából” történő, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második albekezdése szerinti meghatározásához kapcsolódó eltérő bánásmódot.
- 44 Ezenkívül, törvényesnek kell tekinteni az annak elkerülésére irányuló célt, hogy felmondás esetén fizetett végkielégítés járjon azoknak a személyeknek, akik nem keresnek új állást, hanem öregségi nyugdíj formájában jutnak a megélhetéshez szükséges jövedelemhez (lásd ebben az értelemben a C-499/08. sz. Ingeniørforeningen i Danmark ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9343. o.] 44. pontját).

- 45 Ilyen körülmények között el kell ismerni, hogy a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja által elérni kívánt célokhoz hasonló célokat főszabály szerint úgy kell tekinteni, hogy azok, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében foglaltaknak megfelelően, „a nemzeti jog keretein belül” „objektív és ésszerű módon” igazolhatják az életkoron alapuló eltérő bánásmódot.
- 46 Azt kell még megvizsgálni, hogy az e célok megvalósításához alkalmazott eszközök megfelelőek és szükségesek-e, és nem haladják-e meg az elérni kívánt cél megvalósításához megkövetelt mértéket.
- 47 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamokat, és – adott esetben – a szociális partnereket nemzeti szinten nem csupán valamely szociális és foglalkoztatáspolitikai célkitűzés meghatározása, hanem az e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása során is széles mérlegelési mozgástér illeti meg (lásd ebben az értelemben a C-141/11. sz. Hörnfeldt-ügyben 2012. július 5-én hozott ítélet 32. pontját).
- 48 A SZIT és a KSZT szóban forgó rendelkezéseinek megfelelő jellegével kapcsolatban meg kell állapítani, hogy a felmondás esetén azon munkavállalóknak fizetett végkielégítés összegének csökkentése, akiknek felmondásuk időpontjában gazdasági tekintetben biztosítva van a helyzetük, nem tűnik ésszerűtlennek e szociális tervek rendeltetésének fényében, amely nem más, mint hogy fokozottabb védelmet nyújtsanak azon munkavállalók számára, akiket az újbóli munkábaállás felé vezető átmenet, korlátozott pénzügyi eszközeik folytán, érzékenyen érinthet.
- 49 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy egy, a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontjához hasonló rendelkezés nem tűnik úgy, hogy nyilvánvalóan ne lenne megfelelő egy, a német jogalkotó által elérni kívánt célhoz hasonló, törvényes foglalkoztatáspolitikai cél megvalósításához.
- 50 E rendelkezések szükséges jellegével kapcsolatban meg kell állapítani természetesen, hogy a KSZT 7. §-ának 7.2 pontja akként rendelkezik, hogy a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja értelmében a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja annak az időpontnak felel meg, amikor a munkavállaló a törvényes nyugdíjak valamelyikére – ideértve a csökkentett összegű előrehozott nyugdíjat is – először jogosulttá válik.
- 51 Mindazonáltal, amint az a jelen ítélet 27. pontjában megállapítást nyert, a SZIT kizárólag az e munkavállalóknak felmondás esetén fizetett végkielégítés összegének a csökkentését írja elő.
- 52 E tekintetben meg kell állapítani egyrészt, hogy a SZIT 6. §-ának 1.5 pontja azt írja elő, hogy az érintett munkavállalónak fizetett végkielégítés az egységes képlet alapján számolt összegnek vagy a különleges képlet alapján számolt alacsonyabb összegnek felel meg, mindazonáltal a jogosult számára garantált, hogy a neki ténylegesen fizetendő összeg legalább az egységes képlet alapján számolt összeg fele. Ezen túl, amint az a jelen ítélet 14. pontjában foglalt táblázatból kitűnik, a kortényező, amely az egységes képlet és a különleges képlet egyik együttthatóját alkotja, progresszíven nő a 18 éves életkortól (0,35) az 57 éves életkorig (1,70). E tényező csupán 59 évnél kezd csökkenni (1,50), majd a 64 éves életkorban éri el legkisebb mértékét (0,30). Másrészt, amint azt e rendelkezés harmadik bekezdése előírja, az érintett munkavállaló még akkor is jogosult az egységes képlet alapján számolt végkielégítés felére, ha a különleges képlet alapján számolt összeg nullával lenne egyenlő.
- 53 A kérdést előterjesztő bíróság által végzett értékelésre tekintettel meg kell állapítani, hogy a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja a munkavállalók és a munkáltatók képviselői által elért megállapodás eredménye, akik a kollektív tárgyalások folytatásához való jogukat mint alapvető jogot gyakorolták. Nem elhanyagolható rugalmasságot biztosít az a körülmény, hogy ezáltal a szociális partnerekre van bízva az érdekeik közötti egyensúly meghatározása, mivel adott esetben mindegyik fél felmondhatja a megállapodást (lásd ebben az értelemben a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9391. o.] 67. pontját).

- 54 A fentiek fényében a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján olyan, különleges módon kerül sor az egységes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, és az ekként fizetett végkielégítés összege alacsonyabb, mint az ezen, egységes módszer alapján számított végkielégítés, de annak legalább a fele.

*A negyedik kérdésről*

- 55 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján olyan, különleges módon kerül sor az egységes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, és az ekként fizetett végkielégítés összege alacsonyabb, mint az ezen, egységes módszer alapján számított végkielégítés, de legalább ezen utóbbi felével egyenlő, és a különleges számítási módszer a fogyatékossgon alapuló nyugdíjra való jogosultságot veszi alapul.
- 56 Először is, azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy a SZIT-nek a KSZT 7. §-a 7.2 pontjával összefüggésben értelmezett 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése szerinti, fogyatékossgon alapuló eltérő bánásmódot foglal-e magában, meg kell állapítani, hogy az érintett munkavállalónak felmondás esetén fizetett végkielégítés összegét ezen 7. cikk 7.2 pontjának megfelelően, a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontját figyelembe véve, csökkentették. Márpedig az öregségi nyugdíjra való jogosultság egy minimális életkor feltételéhez van kötve, és ez az életkor eltérő a súlyos fogyatékkal élő személyek esetében.
- 57 Amint azt a főtanácsnok megállapította indítványának 50. pontjában, a különleges képlet alapján számolt végkielégítés első összetevője mindig alacsonyabb lesz a súlyos fogyatékkal élő munkavállalónál, mint az azonos életkorú nem fogyatékkal élő munkavállaló esetében. A jelen esetben az, hogy ezen számítás látszólag semleges módon a nyugdíjazáskori életkort veszi alapul, azt eredményezi, hogy a súlyos fogyatékkal élő személyek, akik fiatalabb korban, azaz 60 éves korukban jogosultak nyugdíjba vonulni, mint a nem fogyatékos munkavállalók, akik 63 éves korukban, alacsonyabb, felmondás esetén fizetett végkielégítést kapnak, mégpedig súlyos fogyatékkuk folytán.
- 58 Amint az J. Odar észrevételeiből kitűnik, és amint azt a Baxter elismerte a tárgyaláson, a felmondás esetén fizetett végkielégítés azon összege, amelyet J. Odar akkor kapott volna, ha nem lenne súlyos fogyatékkal élő, 570 839,47 euró.
- 59 Következésképpen a SZIT-nek a KSZT 7. §-a 7.2 pontjával összefüggésben értelmezett 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja, amelynek alkalmazása azt eredményezi, hogy egy súlyos fogyatékkal élő munkavállalóknak felmondás esetén fizetett végkielégítés összege alacsonyabb annál az összegnél, amelyet egy nem fogyatékkal élő munkavállaló kap, a 2000/78 irányelv egymással összefüggő 1. cikkének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának rendelkezései szerinti közvetetten a fogyatékossgon alapuló eltérő bánásmódot valósít meg.
- 60 Másodsorban azt kell megvizsgálni, hogy az alapügy tárgyát képező rendelkezés által szabályozott esethez hasonló esetben a súlyos fogyatékkal élő és nyugdíjközeli korcsoportba tartozó munkavállalók a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint hasonló helyzetben vannak-e, mint az



ugyanazon korcsoportba tartozó nem fogyatékos munkavállalók. A német kormány arra hivatkozik ugyanis, hogy a munkavállalók e két kategóriája nyugdíjjogosultságuk tekintetében objektíve eltérő helyzetben van munkahelyük elhagyásakor.

- 61 Hangsúlyozni kell e tekintetben, hogy a nyugdíjkorcsoportokba tartozó munkavállalók hasonló helyzetben vannak, mint a szociális terv által érintett többi munkavállaló, mivel munkaviszonyuk munkáltatójukkal ugyanazon okból és ugyanolyan feltételek mellett szűnik meg.
- 62 Ugyanis a súlyos fogyatékkal élő munkavállalóknak biztosított előny, nevezetesen hogy három évvel korábban válnak jogosulttá öregségi nyugdíjra, mint a nem fogyatékkal élő munkavállalók, nem hozza őket különleges helyzetbe e munkavállalókhoz képest.
- 63 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának megfelelően azt kell megvizsgálni, hogy a munkavállalók e két kategóriája tekintetében megvalósuló eltérő bánásmód objektív és ésszerű módon igazolható-e törvényes céllal, e cél elérésének eszközei megfelelőek-e, és nem haladják-e meg a német jogalkotó által elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket.
- 64 E tekintetben egyrészt a jelen ítélet 43–45. pontjában már megállapítást nyert, hogy a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja által elérni kívánt célokhoz hasonló célokat főszabály szerint úgy kell tekinteni, hogy azok, a 2000/78 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében foglaltaknak megfelelően, „a nemzeti jog keretein belül” „objektív és ésszerű módon” igazolhatják az életkoron alapuló eltérő bánásmódot. Másrészt, amint az a jelen ítélet 49. pontjából következik, egy ilyen nemzeti rendelkezés nem tűnik úgy, hogy nyilvánvalóan ne lenne megfelelő egy, a német jogalkotó által elérni kívánt célhoz hasonló, törvényes foglalkoztatáspolitikai cél megvalósításához.
- 65 Annak vizsgálata céljából, hogy a SZIT-nek a KSZT 7. §-a 7.2 pontjával összefüggésben értelmezett 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontja meghaladja-e az elérni kívánt célok megvalósításához szükséges mértéket, e rendelkezést vissza kell helyezni azon összefüggésbe, amely a háttérét képezi, és tekintetbe kell venni azt a sérelmet, amelyet az érintett személyeknek okozhat.
- 66 A Baxter és a német kormány lényegében arra hivatkozik, hogy a felmondás esetén fizetett végkielégítés J. Odar által kapott összegének csökkentését a súlyos fogyatékkal élő munkavállalók számára biztosított előny igazolja, nevezetesen, hogy három évvel korábban válnak jogosulttá öregségi nyugdíjra, mint a nem fogyatékkal élő munkavállalók.
- 67 Ezen okfejtés mindazonáltal nem fogadható el. Ugyanis, először is, fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha a vitatott intézkedést nem az ilyen hátrányos megkülönböztetésen kívüli, objektív tényezők igazolják (lásd analógia útján a C-226/98. sz. Jørgensen-ügyben 2000. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2447. o.] 29. pontját, a C-4/02. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyekben 2003. október 23-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12575. o.] 67. pontját, valamint a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9483. o.] 43. pontját). Másrészt ezen okfejtés veszélyeztethetné az említett előnyt előíró nemzeti rendelkezések hatékony érvényesülését, amelynek létjogosultsága általánosságban azon különleges nehézségek és kockázatok tekintetbe vételében keresendő, amelyekkel a súlyos fogyatékkal élő munkavállalók szembesülnek.
- 68 Ekként a szociális partnerek, a szociális tervhez kapcsolódó korlátozott pénzügyi eszközök méltányos és az érintett munkavállalók szükségleteivel arányos megosztásának törvényes célját követve elmulasztották releváns, különösen a súlyos fogyatékkal élő munkavállalókra vonatkozó tényezők tekintetbe vételét.
- 69 A szociális partnerek nem vették ugyanis figyelembe sem a súlyos fogyatékkal élő személyeket érintő kockázatot, akik a munkaerőpiacra történő beilleszkedés tekintetében általában több nehézséggel találják szemben magukat, mint a nem fogyatékos munkavállalók, sem azt a tényt, hogy ez a kockázat



a nyugdíjkorhatárhoz közeledve egyre nagyobb. Márpedig e személyeknek különleges szükségleteik vannak mind az állapotuk miatt szükséges védelemmel kapcsolatban, mind annak szükségességével kapcsolatban, hogy ezen állapot esetleges súlyosbodásával számoljanak. Amint azt a főtanácsnok megállapította indítványának 68. pontjában, tekintetbe kell venni, hogy a súlyos fogyatékkal élő személyeknek fogyatékoságukból eredően fokozott pénzügyi szükségleteik lehetnek, és/vagy az életkor előrehaladtával ezek a pénzügyi szükségletek növekedhetnek.

- 70 Következésképpen az alapügy tárgyát képező intézkedés, mivel azt eredményezi, hogy a munkáltató működésével összefüggő okokból történő felmondás esetén a súlyos fogyatékkal élő munkavállalónak fizetett végkielégítés összege alacsonyabb a nem fogyatékkal élő munkavállaló által kapott összegnél, túlzott mértékben veszélyezteti a súlyos fogyatékkal élő munkavállalók jogos érdekeit, ekként túlmegy azon, ami a német jogalkotó által elérni kívánt szociálpolitikai célok megvalósításához szükséges.
- 71 Ennélfogva a SZIT 6. §-a (1) bekezdésének 1.5 pontjából eredő eltérő bánásmód nem igazolható a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja alapján.
- 72 A fenti megfontolások fényében a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján olyan, különleges módon kerül sor az egységes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, az ekként fizetett végkielégítés összege alacsonyabb, mint az ezen, egységes módszer alapján számított végkielégítés, és ezen másik számítási módszer a fogyatékoságon alapuló nyugdíjra való jogosultságot veszi alapul.

### A költségekről

- 73 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) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (2) bekezdését és 6. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján olyan, különleges módon kerül sor az egységes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, és az ekként fizetett végkielégítés összege alacsonyabb, mint az ezen, egységes módszer alapján számított végkielégítés, de annak legalább a fele.**
- 2) **A 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, amelynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja alapján olyan, különleges módon kerül sor az egységes számítási módszerhez képest, amely különösen a vállalatnál teljesített szolgálati időhöz kapcsolódik, az ekként fizetett**

**végkielégítés összege alacsonyabb, mint az ezen, egységes módszer alapján számított végkielégítés, de annak legalább a fele, és ezen másik számítási módszer a fogyatékoságon alapuló nyugdíjra való jogosultságot veszi alapul.**

Aláírások