



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hatodik tanács)

2018. február 28.*ⁱ

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 1999/70/EK irányelv – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – Egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések – Az 5. szakasz 1. pontja – Határozott időre szóló szerződések visszaélészerű alkalmazásának megelőzését célzó intézkedések – 2000/78/EK irányelv – A 6. cikk (1) bekezdése – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – Olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy a munkaszerződésnek a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését csak amiatt halasszák el, mert a munkavállaló öregségi nyugdíjra válik jogosulttá”

A C-46/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Landesarbeitsgericht Bremen (brémai munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) a Bírósághoz 2017. január 30-án érkezett, 2016. november 23-i határozatával terjesztett elő a

Hubertus John

és

a **Freie Hansestadt Bremen** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hatodik tanács),

tagjai: C. G. Fernlund tanácselnök, A. Arabadjiev (előadó) és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- H. John képviseletében H. Buroh és J. Steinhauer Rechtsanwälte,
- a Freie Hansestadt Bremen képviseletében C. Darge Rechtsanwalt,
- a német kormány képviseletében T. Henze és K. Stranz, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és M. Kellerbauer, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

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 kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 5. szakasza 1. pontjának, valamint 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.) 1. cikkének, 2. cikke (1) bekezdésének és 6. cikke (1) bekezdésének értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet Hubertus John és volt munkáltatója, a Freie Hansestadt Bremen (Bréma szabad hanzaváros, Németország) között, az előbbi a rendes nyugdíjkorhatár elérésével megállapodás szerint megszűnő munkaszerződésének megszűnése és az ezen életkor betöltését követő további munkavégzésre irányuló kérelmének elutasítása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A keretmegállapodás

- 3 A keretmegállapodás 1. szakasza értelmében a keretmegállapodás célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkaviszony minőségének javítása és az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.
- 4 A keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakaszának 1. pontja a következőket írja elő:
„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”
- 5 A keretmegállapodás „Meghatározások” címet viselő 3. szakasza az alábbiakat írja elő:
„E megállapodás alkalmazásában a következő meghatározásokat kell alkalmazni:
1. »határozott időre alkalmazott munkavállaló«: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés [helyesen: amelynek] megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

[...]”

- 6 A keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

„A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.”

- 7 A keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” címet viselő 5. szakaszának szövege az alábbi:

„1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

- a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
 - b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
 - c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.
2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:
- a) »egymást követőnek«;
 - b) szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.”

A 2000/78 irányelv

- 8 A 2000/78 irányelv a (14) preambulumbekkezdése értelmében nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket.
- 9 A 2000/78 irányelv célja 1. cikkének értelmében „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”.
- 10 Ezen irányelv 2. cikke a következőket írja elő:

„(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 [helyesen: hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];
- 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 [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek; [...]

[...]"

- 11 Az említett irányelv „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” címet viselő 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen 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 észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci, vagy szakképzési céllal objektív és észszerű 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 [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] 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;

[...]"

A német jog:

- 12 A Sozialgesetzbuch (szociális törvénykönyv) VI. könyvének „Az öregségi nyugdíjkorhatár és az elbocsátással szembeni védelem” címet viselő 41. cikke 2014. június 23-ától hatályos változatának harmadik mondata (a továbbiakban: az alapügyben szóban forgó rendelkezés) az alábbiak szerint rendelkezik:

„Ha megállapodás a munkaviszony rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését írja elő, a munkaszerződés felei a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – adott esetben akár többször is – elhalaszthatják a megszűnés időpontját.”

- 13 A tartományok közszolgálati alkalmazottaira vonatkozó kollektív szerződés (a továbbiakban: a kollektív szerződés) „A tanárként foglalkoztatottakra vonatkozó különös rendelkezések” címet viselő 44. §-a a „Határozott idejű munkaviszony létesítése és megszüntetése” című V. szakaszhoz fűzött 4. pontban az alábbiakat írja elő:

„A munkaviszony – külön felmondás nélkül is – megszűnik a tanév azon félévének végén (január 31-én, illetve július 31-én), amelyben a tanár betöltötte a rendes öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 14 Az 1949. július 8-án született H. John 2001. szeptember 25-én vette alkalmazásba szerződéses tanárként Bréma szabad hanzaváros. A munkaszerződés a német közszolgálatban foglalkoztatott szerződéses alkalmazottak kollektív szerződésének hatálya alá tartozott, amelyet a kollektív szerződés váltott fel.
- 15 A kollektív szerződés értelmében az említett munkaszerződésnek meg kell szűnnie azon a napon, amelyen a tanár betölti az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort. 2014. február 5-i levelével H. John e korhatáron túli további foglalkoztatását kérte a 2014/2015-ös tanév végéig. 2014. október 24-én a felek megállapodást kötöttek, amely előírta, hogy a „munkaviszonynak a [...] kollektív szerződés 44. §-ának 4. pontja szerinti automatikus megszűnése 2015. július 31-re halasztódik”.
- 16 2015. február 4-én H. John azt kérte munkáltatójától, hogy szerződése megszűnésének napját a 2015/2016 tanév első félévének végére, azaz 2016. január 31-ére halasszák. Miután ezt megtagadták tőle, keresetet indított és arra hivatkozott, hogy az alapügyben szóban forgó rendelkezésen alapuló szerződés határozott időre történő megkötése ellentétes az európai joggal.
- 17 Az Arbeitsgericht Bremen (brémai munkaügyi bíróság, Németország) ítéletével szemben benyújtott fellebbezés ügyében eljáró Landesarbeitsgericht Bremen (brémai munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) azt vizsgálja, hogy az alapügyben szóban forgó rendelkezés összhangban áll-e a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával, valamint a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésével és 6. cikkének (1) bekezdésével. A kérdést előterjesztő bíróság kimondja, hogy az alapügyben szereplő munkaszerződés a keretmegállapodás hatálya alá tartozik, mivel a kollektív szerződés értelmében azon a napon szűnik meg, amelyen a tanár az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort eléri. Következésképpen úgy véli, hogy a szerződésnek e határidőn túli meghosszabbítása a határozott idejű szerződés meghosszabbításának felel meg. E bíróság arra keres választ, hogy a nemzeti jog rendelkezései – mivel semmilyen módon nem korlátozzák annak lehetőségét, hogy a felek a szerződés megszűnésének napját későbbre halasszák – megfelelnek-e a keretmegállapodás azon kikötéseinek, amelyek az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések visszaélészerű alkalmazásának elkerülésére irányulnak és nem sértik a 2000/78 irányelv rendelkezéseit vagy az uniós jog általános elveit.
- 18 Ezen körülmények között a Landesarbeitsgericht Bremen (brémai munkaügyi fellebbviteli bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a [keretmegállapodás] 5. szakaszának 1. pontját, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkaszerződés felei számára lehetővé teszi, hogy a munkaviszony megállapodás szerinti, a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – minden időbeli korlátozás és egyéb feltétel nélkül, adott esetben akár többször is – csak amiatt halasszák el, mert a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérésével öregségi nyugdíjra válik jogosulttá?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:

A megszűnés első elhalasztása esetén is összeegyeztethetetlen-e az első kérdésben említett nemzeti szabályozás a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontjával?

- 3) Úgy kell-e értelmezni a [2000/78] irányelv 1. cikkét, 2. cikkének (1) bekezdését, 6. cikkének (1) bekezdését és/vagy [az uniós] jog általános elveit, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkaszerződés felei számára lehetővé teszi, hogy a munkaviszony megállapodás szerinti, a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – minden időbeli korlátozás és egyéb feltétel nélkül, adott esetben akár többször is – csak a miatt halasszák el, mert a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérésével öregségi nyugdíjra válik jogosulttá?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A harmadik kérdésről

- 19 Az elsőként vizsgálandó harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort elérő munkavállalók tevékenysége megszűnése napjának elhalasztását a munkáltató által határozott időre adott hozzájárulástól teszi függővé.
- 20 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok bármelyike – köztük az életkor – alapján nem szabad semmiféle közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést tenni.
- 21 Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha valamely személy életkora miatt egy másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.
- 22 Meg kell tehát vizsgálni, hogy az olyan munkavállaló, mint H. John életkora miatt a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében valamely más munkavállalónál kedvezőtlenebb bánásmódban részesül-e, vagy az alapügyben szóban forgó rendelkezés ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében különösen hátrányosan érintheti őt azon korcsoportra tekintettel, amelyikbe tartozik.
- 23 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy egyrészt, amint a 2000/78 irányelv (14) preambulumbekkezdése előírja, ezen irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket. Ezenkívül, amint arra az Európai Bizottság is rámutatott, a rendes nyugdíjkorhatár idejének figyelembe kell vennie az a munkavállalók teljesítményének általában az életkorral együtt járó csökkenését, valamint az idősebb munkavállalók azon kívánságát és szükségletét, hogy igényük szerint rendelkezhessenek szabadidejükkel.

- 24 Másrészt a Bíróság már megállapította, hogy az olyan munkavállalók munkaviszonyának automatikus megszűnése, akik megfelelnek a nyugdíjjogosultságuk érvényesítéséhez szükséges életkori és járulékfizetési feltételeknek, hosszú idő óta számos tagállam munkajogának része, és azt széles körben alkalmazzák a munkaügyi kapcsolatokban. E mechanizmus a politikai, gazdasági, társadalmi, demográfiai és/vagy költségvetési megfontolások egyensúlyán alapul, és annak eldöntésétől függ, hogy a munkavállalók aktív kereső időszakát kívánjuk-e meghosszabbítani, vagy épp ellenkezőleg, minél korábbi nyugállományba vonulásukat kívánjuk-e elősegíteni (2010. október 12-i Rosenbladt ítélet, C-45/09, EU:C:2010:601, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 A Bíróság a 2010. október 12-i Rosenbladt ítéletben (C-45/09, EU:C:2010:601) megállapította, hogy a kollektív szerződés 44. §-ához hasonló intézkedés nem haladja meg a megvalósítani kívánt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket, tekintettel a szociális- és foglalkoztatási politika területén a tagállamokat és a szociális partnereket megillető széles körű mérlegelési jogkörre.
- 26 Márpedig alapeljárás során kifogásolt rendelkezés nem a kollektív szerződés azon elvre vonatkozó 44. §-a, amely szerint a munkaviszony automatikusan megszűnik azon félév végével, amelynek során a munkavállaló betöltötte a rendes nyugdíjkorhatárt, hanem ellenkezőleg, egy olyan rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkaszerződés felei számára, hogy elhalasszák az így meghatározott munkaviszony megszűnésének idejét. Ugyanis – ahogy az magából a harmadik kérdés szövegéből kitűnik – feltétel és időbeli korlát nélkül lehetővé teszi számukra, hogy ezt az időpontot esetleg többször is későbbre halasszák.
- 27 Az alapügyben szóban forgó rendelkezés esetleges kedvezőtlen vagy előnytelen hatásaival kapcsolatos kérdést illetően a német kormány arra hivatkozik, hogy e rendelkezés tulajdonképpen nem csak a munkaviszony megszűnését illetően előírt korhatárra vonatkozik, hanem arra a lehetőségre is, hogy a munkaviszony megszűnését közös megegyezéssel elhalasszák, amely azon munkavállalók számára, akik elérték a rendes nyugdíjkorhatárt, többletlehetőséget ad arra, hogy részt vegyenek a munkaviszonyuk megszűnésének rendezésében.
- 28 A német kormány szerint a nemzeti jogalkotó az alapügyben szóban forgó rendelkezés elfogadásával a szociális partnerek kívánságának megfelelően – amennyiben szükséges és bizonyos körülmények fennállása esetén – meg kívánta teremteni a munkaviszony rendes nyugdíjkorhatáron túli fenntartásának a rugalmas és jogilag biztonságos lehetőségét.
- 29 Ezt az értelmezést nem gyengíti a kérdést előterjesztő bíróság sem, amely szerint az alapügyben szóban forgó rendelkezést úgy lehet tekinteni, hogy az lehetővé teszi az eltérést a munkaszerződés automatikus megszüntetésének elvétől, amint a munkavállaló eléri a rendes nyugdíjkorhatárt. Ugyanis a fiatalabb munkavállalóktól eltérően a rendes nyugdíjkorhatárt elérő munkavállaló a munkaviszony meghosszabbításának vagy a munka világa teljes elhagyásának alternatívája előtt áll.
- 30 Az a körülmény, hogy a szóban forgó munkaszerződés felei feltétel és időbeli korlát nélkül többször is későbbre halaszthatják a munkaviszony megszűnésének időpontját, nem kérdőjelezheti meg e megállapítást. Ellenkezőleg, az ilyen körülmények e rendelkezés kedvező vagy előnyös jellegét erősíthetik, mivel olyan munkaviszony folytatásának részletes szabályait alkotják, amelyre a szerződés két felének a munkaviszony fennállása során kialakuló egyetértése nélkül semmiképpen sem kerülhet sor.
- 31 Meg kell állapítani, hogy az ilyen feltételek főszabály szerint lehetővé tehetik mind a munkavállaló, mind pedig munkáltatója számára, hogy a munkaviszonyt kizárólag akkor folytassák, ha ezt a lehetőséget előnyösnek ítélik meg olyan tevékenység vonatkozásában, amely azután is folytatódik, miután a munkavállaló betöltötte a rendes nyugdíjkorhatárt. A Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy H. John a kérdést előterjesztő bíróság előtt kifogásolta, hogy munkáltatója megtagadta, hogy eleget tegyen a tevékenység megszüntetése időpontjának másodszori elhalasztására vonatkozó kérésének.

- 32 Ilyen körülmények között az ilyen rendelkezés nem tekinthető a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében vett kedvezőtlenebb intézkedésnek azon személyekkel szemben, akik betöltötték a nyugdíjkorhatárt, azon személyekhez képest, akik ezt az életkort még nem töltötték be.
- 33 Következésképpen a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort elérő munkavállalók tevékenysége megszüntetése napjának elhalasztását a munkáltató által határozott időre adott hozzájárulástól teszi függővé.

Az első és a második kérdésről

- 34 Az együttesen vizsgálendő első és a második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy úgy kell-e értelmezni a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely a munkaszerződés felei számára lehetővé teszi, hogy a munkaszerződés megállapodás szerinti, a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – minden időbeli korlátozás és egyéb feltétel nélkül, adott esetben akár többször is – csak amiatt halasszák el, mert a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérésével öregségi nyugdíjra válik jogosulttá.
- 35 A német kormány előjáróban arra hivatkozik, hogy az alapjogvita nem tartozik a keretmegállapodás hatálya alá. Ugyanis e kormány véleménye szerint a munkaszerződés azon időpontban való megszűnése, amikor a munkavállaló betölti a nyugdíjkorhatárt, nem vezethet a munkaviszony határozott idejű szerződéssé való minősítéséhez. Az ilyen szerződés ugyanis nem tekinthető rövid távú munkaviszonyt keletkeztetőnek, mivel több évtizedes időszak is eltelhet a munkaszerződés megkötése és a rendes nyugdíjba menetel időpontja között. Hasonlóképpen annak, hogy a felek elhalasztják a munkaszerződés megszűnésének időpontját, az a feltétele, hogy a korábbi munkaszerződés megszakítás nélkül továbbra is fennálljon, és így az nem értelmezhető új, határozott időre szóló munkaszerződés megkötéseként.
- 36 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben úgy véli, hogy mivel a szóban forgó szerződésre a kollektív szerződés 44. §-ának 4. pontja alkalmazandó, amelynek értelmében a munkaviszony megszűnik azon félév végén, amelynek során a munkavállaló betöltötte az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort, itt határidő kikötéséről, tehát határozott időről van szó.
- 37 Emlékeztetni kell arra, hogy noha a keretmegállapodás hatályát – amint az a 2. szakasza 1. pontjából kitűnik – tágan határozták meg, és általánosságban „olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek”, attól még azon munkaszerződések és munkaviszonyok meghatározása, amelyekre ez a keretmegállapodás alkalmazandó, nem e megállapodás vagy az uniós jog, hanem a nemzeti jogszabályok és/vagy a nemzeti gyakorlat feladata (2012. március 15-i Sibilio ítélet, C-157/11, nem tették közzé, EU:C:2012:148, 42. pont).
- 38 A Bíróság az EUMSZ 267. cikkel bevezetett igazságszolgáltatási együttműködés keretében – az iratokban fellelhető tényekből kiindulva – megadhatja a nemzeti bíróságnak az uniós jog értelmezésének azokat az elemeit, amelyek valamely uniós jogi szabály hatásainak értékelése során részére hasznosak lehetnek (lásd ebben az értelemben: 2017. június 21-i W és társai ítélet, C-621/15, EU:C:2017:484, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Emlékeztetni kell így arra, hogy a keretmegállapodás azon előfeltevésen nyugszik, mely szerint a munkaviszonyok általános formája a határozatlan idejű munkaszerződés, míg a határozott idejű munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek foglalkoztatási sajátosságai.

- 40 A keretmegállapodás által követett egyik cél, hogy keretbe foglalja a határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok egymást követő alkalmazását, amely a munkavállalók rovasára történő visszaélés lehetséges módjának tekinthető, ezért a keretmegállapodás a munkavállalók helyzetével való visszaélés elkerülése céljából meghatározott számú minimális védelmi rendelkezést ír elő (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 41 Így a munkahely stabilitásának biztosítása fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, míg a határozott időre szóló munkaszerződések csak bizonyos körülmények esetén felelnek meg mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek (2016. szeptember 14-i Pérez López ítélet, C-16/15, EU:C:2016:679, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 42 Márpedig amint azt a jelen ítélet 24. pontja már felidézte, az olyan munkavállalók munkaviszonyának automatikus megszűnése, akik megfelelnek a nyugdíjjogosultságuk érvényesítéséhez szükséges életkori és járulékfizetési feltételeknek, hosszú idő óta számos tagállam munkajogának része, és azt széles körben alkalmazzák a munkaügyi kapcsolatokban.
- 43 Egyébiránt, amint azt a német kormány hangsúlyozta, az olyan munkaszerződés időtartama, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely szerint a munkaviszony csak akkor szűnik meg, amikor a munkavállaló betöltötte a rendes nyugdíjkorhatárt, akár több évtizedet is felöllelhet.
- 44 Ezenkívül a nyugdíjkorhatárhoz érő munkavállalók munkaszerződésének automatikus megszűnése lényegében a foglalkoztatás stabilitását nyújtja a munkavállaló számára. Ugyanis, amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutatott, a törvényes öregségi nyugdíjra jogosító rendes korhatárt elérő munkavállaló rendszerint a vége felé jár a munka világában töltött éveinek.
- 45 Ráadásul látszólag nem kizárt, hogy az alapügyben szóban forgó rendelkezés által előírt halasztás az eredetileg meghatározott nyugdíjkorhatár egyszerű, szerződéses úton történő elhalasztásának tekintendő.
- 46 Tehát a Bírósághoz benyújtott iratok egyikéből sem tűnik ki, hogy az ilyen rendelkezés alkalmas az egymást követő, határozott időre szóló munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásának előnyben részesítésére avagy a munkavállalók rovasára történő visszaélés lehetséges módjának minősül. Mindenesetre nem állapítható meg, hogy a rendes nyugdíjkorhatárnak megfelelő korhatár rendszerszerűen az érintett munkavállalók helyzetével való – a keretmegállapodás értelmében vett – visszaéléssel járna, amennyiben e munkavállalóknak maximális mértékű nyugdíj jár, különösen, ha a munkáltató jogosult meghosszabbítani a szóban forgó munkaszerződést.
- 47 Abban az esetben, ha – a jelen ítélet 42–46. pontjában említett megfontolások ellenére – a kérdést előterjesztő bíróság úgy vélné, hogy az olyan – az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort elérő munkavállalók esetén a munkaszerződés automatikus megszűnését előíró záradékkal ellátott – megállapodás megkötését, mint a 2014. október 24-i megállapodás, amely előírja az olyan munkaszerződés megszűnése időpontjának elhalasztását, mint a 2001. szeptember 25-i munkaszerződés, úgy kell tekinteni, mint az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződéseknek vagy munkaviszonyoknak a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja szerinti alkalmazását, meg kell vizsgálni, hogy e rendelkezéssel ellentétes-e az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyenről az alapügyben szó van, amely a munkaszerződés felei részére lehetővé teszi, hogy a munkaszerződés megállapodás szerinti, a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – minden időbeli korlátozás és egyéb feltétel nélkül, adott esetben akár többször is – csak amiatt halasszák el, mert a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérésével öregségi nyugdíjra válik jogosulttá.
- 48 Emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja kötelezi a tagállamokat az e rendelkezésben felsorolt legalább egy intézkedés elfogadására, ha belső joguk nem tartalmaz megfelelő jogi intézkedést. Az említett szakasz 1. pontjának a)–c) alpontjában így felsorolt, szám szerint három

intézkedés a határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok meghosszabbítását alátámasztó objektív okokra, ezen egymást követő munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamára, illetőleg azok megújításának számára vonatkozik (2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 49 Noha az uniós jog kötelezettséget ír elő a tagállamok számára megelőző intézkedések elfogadására, nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha mégis visszaélést észlelnek. Ilyen esetben a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek nemcsak arányosak, hanem egyúttal kellően hatékonyak és visszatartóak is, hogy biztosítsák a keretmegállapodás alkalmazásával hozott normák teljes érvényesülését (2016. szeptember 14-i Martínez Andrés és Castrejana López ítélet, C-184/15 és C-197/15, EU:C:2016:680, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 50 Nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, mivel az kizárólag a hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságokra tartozik, amelyeknek azt kell meghatározniuk, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában előírt követelményeket a vonatkozó nemzeti szabályozás rendelkezései teljesítik-e (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. december 11-i León Medialdea végzés, C-86/14, nem tették közzé, EU:C:2014:2447, 48. pont).
- 51 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát értékelni, hogy a belső jog vonatkozó rendelkezései alkalmazásának és hatékony végrehajtásának feltételei alapján e rendelkezések milyen mértékben tekinthetők megfelelő intézkedésnek az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélészerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (2006. szeptember 7-i Marrosu és Sardino ítélet, C-53/04, EU:C:2006:517, 56. pont; 2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 52 Mindazonáltal a Bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy az értékelés során iránymutatást adjanak az említett bíróságnak (2014. július 3-i Fiamingo és társai ítélet, C-362/13, C-363/13 és C-407/13, EU:C:2014:2044, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. november 26-i Mascolo és társai ítélet, C-22/13, C-61/13, C-63/13 és C-418/13, EU:C:2014:2401, 83. pont).
- 53 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy „az objektív okoknak” a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalma egy adott tevékenységet jellemző meghatározott és konkrét, és ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának indokolására. E körülmények adott esetben a tagállam szociálpolitikája valamely célkitűzésének megvalósítására irányuló jogos törekvésekből, vagy leginkább azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére e szerződéseket megkötötték (2012. január 26-i Küçük-ítélet, C-586/10, EU:C:2012:39, 27. pont).
- 54 E tekintetben hangsúlyozni kell tehát, hogy a kérdést előterjesztő bíróság szerint a törvényes öregségi nyugdíjra jogosító rendes korhatárt elérő munkavállaló nemcsak a szociális védettség szempontjából különbözik más munkavállalóktól, hanem a tekintetben is, hogy rendszerint a vége felé jár a munka világában töltött éveinek, és így a határozott idejű munkaviszony alkalmazását tekintve nem a máskülönben határozatlan idejű munkaviszony alternatívája előtt áll.
- 55 Ezenkívül, amint arra a jelen ítélet 29. pontja már rámutatott, az alapügyben szóban forgó rendelkezést úgy lehet tekinteni, hogy az lehetővé teszi az eltérést a munkaszerződés automatikus megszüntetésének elvétől, amint a munkavállaló eléri a rendes nyugdíjkorhatárt.

- 56 Egyébiránt a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy e rendelkezés értelmében a munkaviszony megszűnése időpontjának elhalasztása egy olyan megállapodásnak az ezen munkaviszony ideje alatt történő tényleges megkötését feltételezi, amelynek értelmében a fennálló munkaviszony a legcsekélyebb időbeli megszakítás nélkül továbbra is fennmarad, és amely megállapodás értelmében a szerződési feltételek egyáltalán nem módosulnak. Az ilyen korlátozások az érintett munkavállalónak garanciát nyújtanak az eredeti szerződéses feltételek fennmaradását illetően, miközben fennmarad az öregségi nyugdíj jogosultság.
- 57 A fenti megfontolásokra figyelemmel az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely a munkaszerződés felei számára lehetővé teszi, hogy a munkaszerződés megállapodás szerinti, a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – minden időbeli korlátozás és egyéb feltétel nélkül, adott esetben akár többször is – csak amiatt halasszák el, mert a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérésével öregségi nyugdíjra válik jogosulttá.

A költségekről

- 58 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 (hatodik 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 úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely az öregségi nyugdíjra jogosító, törvényben meghatározott életkort elérő munkavállalók tevékenysége megszűnése napjának elhalasztását a munkáltató által határozott időre adott hozzájárulástól teszi függővé.**
- 2) **Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint amilyen az alapügyben szerepel, amely a munkaszerződés felei számára lehetővé teszi, hogy a munkaszerződés megállapodás szerinti, a rendes nyugdíjkorhatár elérésével való megszűnését a munkaviszony ideje alatt kötött megállapodás útján – minden időbeli korlátozás és egyéb feltétel nélkül, adott esetben akár többször is – csak amiatt halasszák el, mert a munkavállaló a rendes nyugdíjkorhatár elérésével öregségi nyugdíjra válik jogosulttá.**

Aláírások

i — A jelen szöveg 53. pontjában az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.