

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2010. január 12.*

A C-229/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Németország) a Bírósághoz 2008. május 28-án érkezett, 2008. április 21-i határozatával terjesztett elő az előtte

Colin Wolf

és

a **Stadt Frankfurt am Main**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts, a harmadik tanács elnöke, elnökként eljárva, E. Levits tanácselnök, P. Lindh tanácselnök (előadó), C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh és L. Bay Larsen bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: Fülöp B. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. július 7-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a német kormány képviseletében M. Lumma, meghatalmazotti minőségben,
- Írország képviseletében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítője:
P. McGarry BL,
- az olasz kormány képviseletében I. Bruni, meghatalmazotti minőségben, segítői:
W. Ferrante és M. Russo avvocati dello Stato,
- az Európai Közösségek Bizottságának képviseletében J. Enegren és B. Conte,
meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. szeptember 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- ¹ Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. kötet, 4. fejezet, 79. o., a továbbiakban: irányelv) értelmezésére irányul.
- ² A kérelmet a C. Wolf és a Stadt Frankfurt am Main (Frankfurt am Main város, Németország) közötti, a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatra az előbbi által benyújtott jelentkezésnek az utóbbi által a 30 éves korhatár túllépése miatti figyelmen kívül hagyása tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- ³ Az irányelvet az EK 13. cikk alapján fogadták el. Az irányelv (9), (11), (18) és (25) preambulumbekzdése a következőket mondja ki:

„(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, 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.

[...]

(18) Ez az irányelv nem kívánja meg különösen a fegyveres erőktől, a rendőrségtől, a büntetés-végrehajtási vagy vészhelyzet-elhárító szolgálatoktól, hogy olyan

személyeket vegyenek föl vagy foglalkoztassanak, akiknek nincsenek meg a szükséges képességeik, hogy a tőlük elvárt feladatokat elvégezzék e szolgálatok jogszabályban meghatározott működőképességének megőrzése céljából.

[...]

- (25) Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.”

- ⁴ Az 1. cikk értelmében ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

- ⁵ Az irányelv 2. cikke így rendelkezik:

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

[...]”

6 Az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja kimondja:

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

- a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is”;

7 Az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése így szól:

„(1) A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

8 Az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(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 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;

- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;
- c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.”

9 Az irányelv 17. cikke a következőképpen szól:

„A tagállamok meghatározzák az irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák. A szankciónak, amely állhat az áldozat részére fizetendő kártérítésből, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie [...]”

10 A hivatkozott irányelv 18. cikke első bekezdésének megfelelően a tagállamoknak az irányelvet legkésőbb 2003. december 2-ig át kellett ültetniük jogrendjükbe. Mindazonáltal ugyanezen cikk második bekezdése szerint:

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

- 11 A Németországi Szövetségi Köztársaság élt e lehetőséggel, így a 2000/78 irányelvnek az életkoron és a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit legkésőbb 2006. december 2-ig kellett e tagállamban átültetni.

A nemzeti szabályozás

A Hessen tartományi szabályozás

- 12 A hivatásos tűzoltóságok beavatkozó erőinél dolgozó tisztviselők szolgálati pályafutásáról szóló 1994. december 21-i Hessen tartományi rendelet (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung, a továbbiakban: FeuerwLVO) 3. §-a (1) bekezdésének 1. pontja előírja, hogy a középszintű tűzoltás-technikai szolgálati pályára csak olyan jelentkezők vehetők fel, akiknek életkora nem haladja meg a harminc évet.
- 13 A tisztviselőkről szóló 1962. március 21-i Hessen tartományi törvény (Hessisches Beamtenengesetz) 194. és 197. §-a (GVBl. 1962 I., 26. o.) a következőképpen rendelkezik:

„194. § – Nyugdíjazás

(1) A hivatásos állományú rendőrök annak a hónapnak a végén vonulhatnak nyugdíjba, amikor a hatvanadik életévüket (korhatár) betöltik.

(2) A szolgálat érdekében és a rendőr kérelmére a nyugdíjazás a 60. életév betöltését követően határozott, de egy évet meg nem haladó időre, legfeljebb a 62. életév betöltéséig elhalasztható.

[...]

197. § – Jogállás

(1) A 187. és a 192–194. §-t analógia útján alkalmazni kell a hivatásos tűzoltóságok beavatkozó erőinél dolgozó tisztviselőkre.

[...]”

A szövetségi szabályozás

¹⁴ A szövetségi és tartományi tisztviselők, valamint bírák javadalmazásáról szóló 1976. augusztus 24-i törvény (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund

und Ländern) (BGBl. 1976 I., 3839. o.) 4. és 14. §-ának az alapügy tényállása idején hatályos változata kimondja:

„4. § – A nyugdíjjogosultság megnyílása és a nyugdíj összegének kiszámítása

(1) A köztisztviselő nyugdíjra akkor jogosult, ha

1. legalább öt év szolgálati idővel rendelkezik [...]

[...]

14. § – A nyugdíj összege

(1) Minden nyugdíjjogosultságot megalapozó, szolgálati viszonyban eltöltött év után a nyugdíj összege a nyugdíj alapjául szolgáló illetmény (5. §) 1,79375%-a, ami azonban összesen nem haladhatja meg az illetmény 71,75%-át.

[...]

(4) A nyugdíj összege legalább a nyugdíj alapjául szolgáló illetmény 35%-a (5. §).

[...]”

15 Az esélyegyenlőségről szóló 2006. augusztus 14-i általános törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (BGBl. 2006 I., 1897. o., a továbbiakban: AGG) ültette át a 2000/78 irányelvet.

16 Az AGG 1., 3., 7., 10. és 15. §-a a következőképpen szól:

„1. § – A törvény célja

A jelen törvény célja minden faji vagy etnikai alapon, illetve valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.

[...]

3. § – Meghatározások

(1) Közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben a fenti 1. §-ban meghatározott indokokból kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának [...]

[...]

7. § – A hátrányos megkülönböztetés tilalma

(1) Az alkalmazottakkal szemben nem alkalmazható az 1. §-ban felsorolt indokokon alapuló hátrányos megkülönböztetés [...]

(2) A valamely megállapodás részét képező azon rendelkezések, amelyek megsértik az 1. § szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát, semmisek.

[...]

10. § – Az életkoron alapuló eltérő bánásmód megengedettsége

A 8. § ellenére az életkoron alapuló eltérő bánásmód megengedett, ha az egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt. Az e cél elérésének érdekében megvalósított eszközöknek megfelelőeknek és szükségeseknek kell lenniük. Az eltérő bánásmód többek között állhat:

[...]

3. A felvétel maximális korhatárhoz kötéséből, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.

[...]

15. § – Kártérítés

(1) A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértésével okozott kárt a munkáltató köteles megtéríteni. Nem köteles kártérítésre, ha a kötelezettségszegésért nem felelős.

(2) A munkavállaló a nem vagyoni kárért megfelelő pénzbeli kártérítést követelhet. A felvétel elutasítása esetén a kártérítés nem haladhatja meg a háromhavi munkabért, amennyiben a munkavállaló felvételét hátrányos megkülönböztetéstől mentes kiválasztási eljárást követően utasították el.

(3) A munkáltató kollektív szerződés alkalmazása esetén csak akkor köteles kártérítésre, ha szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt el.

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

¹⁷ Az 1976. december 9-én született C. Wolf a Frankfurt am Main város tűzoltó-parancsnokságára 2006. október 4-én érkezett levelével felvételét kérte a középszintű tűzoltás-technikai szolgálathoz.

¹⁸ 2006. november 13-án Frankfurt am Main város tájékoztatta C. Wolfot, hogy a következő felvételre 2007. augusztus 1-jén kerül sor. Ezt a 2007 augusztusában tartandó kiválasztási eljárás miatt 2008. február 1-jére halasztották.

¹⁹ Frankfurt am Main város 2007. február 28-i levelében tájékoztatta C. Wolfot, hogy jelentkezése a 30 éves felső korhatár átlépése miatt nem vehető figyelembe.

20 C. Wolf 2007. április 12-én az AGG 21. cikke alapján kártérítés iránti kérelmet nyújtott be Frankfurt am Main városhoz. A kért kártérítés összege a felvétele esetén öt megillető háromhavi fizetésének felelt meg.

21 Miután ezt a kérelmet a 2007. május 4-i, 2007. október 10-én helybenhagyott határozattal elutasították, C. Wolf a Verwaltungsgericht Frankfurt am Mainhoz keresetet nyújtott be a 2007. május 4-i és 2007. október 10-i határozatok megsemmisítése és Frankfurt am Main város kártérítés fizetésére való kötelezése iránt.

22 E bíróság előtt C. Wolf arra hivatkozott, hogy a FeuerwLVO ellentétes az AGG-vel.

23 A Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, mivel kételyei merültek fel a német szabályozásnak a 2000/78 irányelv 6. és 17. cikkével való összeegyeztethetőségét illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal végett az alábbi tíz kérdést terjesztette a Bíróság elé:

„1) Általában széles mérlegelési jogkörrel és szabályozási szabadsággal rendelkezik-e a nemzeti jogalkotó a[z...] irányelv 6. cikkének (1) bekezdése által biztosított mozgástér kihasználására, vagy e mozgástér a szükséges mértékre korlátozódik, ha az említett irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdése c) pontjának megfelelően – a nyugdíjazás előtti szolgálati idő legrövidebb időszakára tekintettel – a felvétel maximális korhatárhoz kötéséről van szó?

2) Konkretizálja-e a[z...] irányelv 6. cikkének (1) bekezdése második albekezdésének c) pontjában rögzített szükségesség az említett irányelv 6. cikke (1) bekezdésének

első albekezdésében megjelölt eszközök megfelelőségét, és így korlátozza-e ezen általánosan megfogalmazott szabályozás hatályát?

- 3) a) A[z...] irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése keretében törvényes célról van-e szó, ha a munkáltató a felvétel felső korhatárának meghatározásával érvényesíti az alkalmazandó tisztviselők lehetőség szerint leghosszabb aktív szolgálati idejéhez fűződő érdekét?
- b) Már akkor sem megfelelő az ilyen cél megvalósítása, ha az azt eredményezi, hogy a tisztviselők tovább teljesítenek szolgálatot, mint ami az 5 év szolgálati idő letelte utáni előrehozott nyugdíjazás esetére törvényben biztosított minimális ellátás megszerzéséhez szükséges?
- c) Csak akkor nem megfelelő az ilyen cél megvalósítása, ha az azt eredményezi, hogy a tisztviselők tovább teljesítenek szolgálatot, mint ami az előrehozott nyugdíjazás esetére törvényben biztosított minimális ellátás megszerzéséhez statisztikailag szükséges, ami jelenleg 19,51 év?
- 4) a) A[z...] irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett törvényes célnak minősíthető-e a lehetőség szerint alacsony felvételi életkor révén az összesen alkalmazandó tisztviselők számának lehetőség szerinti alacsonyan tartása annak érdekében, hogy az egyedi esetekkel összefüggő ellátások, mint a baleseti vagy betegségi ellátások (családtagoknak is járó támogatások) számát lehetőség szerint alacsonyan tartsák?

- b) E tekintetben milyen jelentőséggel bírhat az a körülmény, hogy a növekvő életkorral a (családtagok részére is nyújtott) baleseti ellátások és betegség esetén nyújtott támogatások összege magasabb, mint fiatalabb tisztviselők esetén, így idősebb tisztviselők felvételével az e tekintetben felmerülő kiadások összességében emelkedhetnének?
- c) E tekintetben alátámasztott előrejelzések vagy statisztikák szükségesek-e, vagy általános valószínűségi feltételezések is elegendők?
- 5) a) A[z...] irányelv 6. cikke (1) bekezdése első albekezdése értelmében vett törvényes célnak tekinthető-e, ha valamely munkáltató annak érdekében kíván a felvétel során meghatározott felső korhatárt alkalmazni, hogy »az adott pályán kiegyensúlyozott korstruktúrát« biztosítson?
- b) Adott esetben milyen követelményeknek kell megfelelniük az ilyen korstruktúra kialakítására vonatkozó megfontolásoknak ahhoz, hogy valamely igazolás feltételeinek megfeleljenek (megfelelő és szükséges jelleg, szükségesség)?
- 6) A[z...] irányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett törvényes megfontolásnak tekinthető-e, ha a munkáltató a felvételi felső korhatárt illetően arra hivatkozik, hogy általában ezen életkor betöltéséig lehetséges a középszintű tűzoltói szolgálati kiképzés tárgyi alkalmazási feltételeinek teljesítése a megfelelő iskolai végzettség és szakmai képzés formájában?

- 7) Mely szempontok alapján kell elbírálni, hogy a nyugdíjazásig teljesítendő legrövidebb szolgálati idő megfelelő vagy szükséges-e?
- a) Igazolható-e a legrövidebb szolgálati idő szükségessége kizárólag a munkáltatónál alkalmazott minősítés (a középszintű tűzoltói szolgálatra való alkalmasság) egyedül a munkáltató által finanszírozott megszerzésének ellentételezéseként, annak érdekében, hogy az ilyen minősítésre tekintettel a megfelelő további szolgálati idő e munkáltatónál biztosítva legyen, hogy így a tisztviselő ily módon fokozatosan ledolgozza képzésének költségeit?
- b) Milyen hosszú lehet legfeljebb a képzést követő szolgálati idő szakasza? Meghaladhatja-e az 5 évet, és ha igen, milyen feltételek mellett?
- c) Igazolható-e a legrövidebb szolgálati idő megfelelése vagy szükségessége a 7.a) kérdésre adott választól függetlenül azzal a megfontolással, hogy az olyan tisztviselők esetében, akiknek a nyugellátását egyedül a munkáltató finanszírozza, a felvételtől a nyugdíjazás várható időpontjáig terjedő elvárandó aktív szolgálati időnek elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy a tisztviselő a nyugdíjazás esetére törvényben biztosított minimális ellátásra jelenleg 19,51 éves szolgálati idővel jogot szerezzen?
- d) Megfordítva, a felvétel megtagadása a[z...] irányelv 6. cikkének (1) bekezdése alapján csak akkor igazolható, ha különben az érintett személyt olyan

életkorban vennék fel, amely a várható nyugdíjazáskor ahhoz vezetne, hogy a minimális ellátást nyújtani kellene, annak ellenére, hogy az érintett arra még nem szerzett volna jogot?

- 8) a) A nyugdíjazás[nak az ...] irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének c) pontja szerinti megítélése szempontjából a nyugdíjazás törvényben meghatározott korhatára, amelyet követően nyugdíj folyósítására kerül sor, vagy valamely adott tisztviselői vagy foglalkozási csoport nyugdíjazáskor jellemző statisztikai átlagéletkora az irányadó?
- b) Milyen mértékben kell adott esetben tekintetbe venni, hogy egyes tisztviselők esetében a rendes nyugdíjazás legfeljebb két évvel elhalasztható? E körülmény a felvételi felső korhatár megfelelő mértékű emeléséhez vezet-e?
- 9) A legrövidebb szolgálati idő[nek az ...] irányelv 6. cikke (1) bekezdésének keretében történő kiszámítása során számításba vehető-e a tisztviselői jogviszonyban legelőször elvégzendő képzés? E tekintetben jelentőséggel bír, hogy a képzés idejét a nyugdíjjogosultság megszerzése szempontjából a nyugdíjjogosultságot megalapozó szolgálati időként teljes mértékben figyelembe kell-e venni, vagy a képzés idejét nem lehet olyan időszakként figyelembe venni, amelyre a munkáltató a[z...] irányelv 6. cikke (1) bekezdése második albekezdésének c) pontja alapján legrövidebb szolgálati időt követelhet meg?
- 10) Összeegyeztethetők-e az AGG 15. §-a (1) bekezdésének második mondatában és (3) bekezdésében foglalt rendelkezések a[z...] irányelv 17. cikkével?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 24 A kérdést előterjesztő bíróság első kilenc kérdésével – amelyet együtt kell vizsgálni – arra vár választ, hogy a nemzeti jogalkotó milyen mozgástérrel rendelkezik annak előírása tekintetében, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem képez a közösségi jog által tiltott hátrányos megkülönböztetést. Különösen arra keres választ, hogy a köztisztviselők hosszú szolgálatban töltött idejének biztosítása, a szociális juttatások mennyiségének korlátozása, egy szakmán belüli kiegyenlített korstruktúra kialakítása, illetve a nyugdíjazásig teljesítendő legrövidebb szolgálati idő az irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében jogszerű-e, illetve a középszintű tűzoltás-technikai szolgálathoz történő felvételhez szükséges 30 éves legfelső korhatár előírása a fenti célok elérésének megfelelő és szükséges eszköze-e.
- 25 A fenti kérdésekre való válaszadás érdekében azt kell megvizsgálni, hogy az alapeljárás tárgyát képező szabályozás ezen irányelv hatálya alá tartozik-e, hogy az irányelv értelmében eltérő bánásmódot ír-e elő, és ha igen, ez az eltérő bánásmód igazolt-e, vagy sem.
- 26 Először is azzal kapcsolatosan, hogy az alapeljárás tárgyát képező szabályozás ezen irányelv hatálya alá tartozik-e, meg kell állapítani, hogy az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és c) pontjából következően az irányelvet a Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül „minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: közjogi szervezeteket] is” tekintettel „a munkavállaláshoz, [...] való hozzájutás feltételei[re], beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén”, illetve az „alkalmazási és munkakörülmények[re], beleértve az elbocsátást és a díjazást” (lásd a C-88/08. sz. Hütter-ügyben 2009. június 18-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-5325. o.] 34. pontját).

- 27 Márpedig a FeuerwLVO 3. §-ából kitűnik, hogy a középszintű tűzoltás-technikai szolgálati pályára csak olyan jelentkezők vehetők fel, akiknek életkora nem haladja meg a harminc évet. E rendelkezés így kihat annak feltételeire, hogy mely személyek vehetők fel e szolgálatra. Ennélfogva az ilyen jellegű szabályozást az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében a toborzás feltételeire vonatkozó szabálynak kell tekinteni.
- 28 Másodszor azzal kapcsolatosan, hogy az alapeljárás tárgyát képező szabályozás a foglalkoztatás és a munkavégzés tekintetében az életkoron alapuló eltérő bánásmódot ír-e elő, meg kell állapítani, hogy az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az irányelv alkalmazásában az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok egyike alapján sem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy az (1) bekezdés alkalmazásában közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha valamely személy az irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján egy másik, hasonló helyzetben lévő személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül (lásd a C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 50. pontját, valamint a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-1569. o.] 33. pontját).
- 29 A FeuerwLVO 3. §-a alkalmazásának következményeképpen valamely személy egy másik, hasonló helyzetben lévő személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül azon indokból, hogy az előbbi már elmúlt 30 éves. Ez a rendelkezés az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet be.
- 30 Harmadszor azt kell megvizsgálni – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság kéri –, hogy a FeuerwLVO 3. §-ából eredő eltérő bánásmód az irányelv értelmében igazolt-e, vagy sem.

31 Ezzel kapcsolatosan a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítélte meg, hogy azt kell megvizsgálni, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmódot az AGG 10. §-ának – amely lényegében az irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt elveket ülteti át – alkalmazásában igazoltnak lehet-e tekinteni. A hivatkozott bíróság tehát az irányelv e rendelkezésére összpontosította különböző kérdéseit, és eleve elvetette annak lehetőségét, hogy az ilyen eltérő bánásmód az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában esetleg ne minősüljön hátrányos megkülönböztetésnek. A kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyanis a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatra jelentkező személy fizikai alkalmasságát egy külön kiválasztási eljárás során mérik fel, amelyre C. Wolfot be sem hívták életkora miatt. Következésképpen a jogszabályban az ilyen szolgálatra való felvétel korlátját képező legfelső korhatár az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében nem tekinthető valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek.

32 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében még ha a kérdést előterjesztő bíróság ténylegesen az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályozás alkalmazásából eredő eltérő bánásmód igazolt jellegének vizsgálata tekintetében történő értelmezésére korlátozta is kérdését, e körülmény nem képezi akadályát annak, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére a közösségi jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság kérdése megfogalmazásában utalt-e azokra, vagy sem (lásd különösen a C-321/03. sz. Dyson-ügyben 2007. január 25-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-687. o.] 24. pontját; a C-392/05. sz. Alevizos-ügyben 2007. április 26-án hozott ítélet [EBHT 2007, I-3505. o.] 64. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot, valamint a C-532/06. sz., Lianakis és társai ügyben 2008. január 24-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-251. o.] 23. pontját). E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni a közösségi jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a per tárgyára figyelemmel szükséges (lásd a C-115/08. sz. ČEZ-ügyben 2009. október 27-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-10265. o.] 81. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

33 A német kormány által mind a Bíróság alapokmánya 24. cikkének alkalmazásában feltett kérdésekre adott válaszokból, mind a tárgyaláson elhangzott saját észrevételeiből az derül ki, hogy Hessen tartományban a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatra

való felvétel tekintetében meghatározott 30 éves életkori felső határ célja a hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítása.

- 34 A középszintű tűzoltás-technikai szolgálat bizonyos beavatkozásai ugyanis esetenként kivételesen magas szintű fizikai megterheléssel járnak, amelyeket csupán a tűzoltósági állomány lehető legfiatalabb tagjai tudnak elvégezni. Márpedig az orvosilag bizonyított öregedési folyamatra tekintettel a 45–50. életévüket betöltött tűzoltók már nem rendelkeznek ilyen magas szintű fizikai kondícióval, ezért az említett beavatkozásokat a szolgálat legfiatalabb tagjainak kell elvégezniük. A felvétel előírt legfelső korhatára tehát azt kívánja biztosítani, hogy a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatra felvett köztisztviselők pályafutásuk viszonylagosan hosszú ideje alatt részt tudjanak venni olyan feladatokban, amelyek kivételesen magas szintű fizikai megterheléssel járnak.
- 35 Ezzel kapcsolatosan meg kell említeni, hogy magának az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfogalmazása szerint „a[z irányelv] 1. cikk[é]ben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos”. Ebből következően az eltérő bánásmód nem a felsorolt egyik okon alapul, hanem az ehhez az okhoz kapcsolódó olyan jellemzőn, amely valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül.
- 36 Annak vizsgálata érdekében, hogy az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályozás által előírt, életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolt-e, azt kell ellenőrizni, hogy a fizikai alkalmasság olyan jellemző-e, amely az életkorhoz kapcsolódik, és a jelen ügy tárgyát képező foglalkozási tevékenység jellegénél fogva vagy gyakorlása érdekében ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül-e, feltéve hogy a hivatkozott szabályozás célja jogszerű, és a hivatkozott követelmény arányos.

37 Először is a német kormánynak a hivatkozott nemzeti szabályozás céljára vonatkozó magyarázatából az tűnik ki, hogy e szabályozás által elérni kívánt cél a hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítása.

38 Ezzel kapcsolatosan meg kell jegyezni, hogy a hivatásos tűzoltóság a sürgősségi szolgálatok] részét képezi. Az irányelv (18) preambulumbekkezdése ugyanis nem kívánja meg különösen e testületektől, hogy olyan személyeket vegyenek föl vagy foglalkoztassanak, akiknek nincsenek meg a szükséges képességeik ahhoz, hogy a tőlük elvárt feladatokat e szolgálatok jogszabályban meghatározott működőképességének megőrzése céljából elvégezzék.

39 Úgy tűnik tehát, hogy a hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítása az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében jogszzerű célnak minősül.

40 Másodszor a tűzoltói tevékenységet, illetve az annak gyakorlását jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelmény tekintetében a német kormány által nyújtott magyarázatok szerint – amelyeket egyik fél sem vitatott – a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat tagjainak a helyszínen kell beavatkozniuk. A tűzoltás-technikai szolgálat irányítói és vezetői feladataival szemben a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat tevékenysége jórészt fizikai jellegű. Így e testület tagjai részt vesznek a tűz elleni küzdelemben, a személyek mentésében, a környezetvédelemmel kapcsolatos feladatok ellátásában, az állatok mentésében, a veszélyes állatok befogásában, valamint olyan támogató tevékenységeket végeznek, mint például a védelmi felszerelések és a beavatkozáshoz használt járművek karbantartása és ellenőrzése. Ebből következően azt a tényt, hogy a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat tagjainak kivételesen magas szintű fizikai képességekkel kell rendelkezniük, az irányelv 4. cikkének

(1) bekezdése értelmében a középszintű tűzoltás-technikai tevékenységet, illetve annak gyakorlását jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek kell tekinteni.

41 Harmadszor azon kérdés tekintetében, hogy a magas szintű fizikai képességek korhatárhoz kötése szükséges-e, meg kell jegyezni, hogy a német kormány arra hivatkozott – anélkül, hogy ezt bármelyik fél vitatta volna – a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat egyes területei, mint például a tűz elleni küzdelem vagy a személyek mentése, kiemelkedően magas szintű fizikai képességeket igényelnek, és azokat csak fiatalabb tűzoltók tudják elvégezni. Ezzel kapcsolatosan a német kormány a munka- és sportegészségüggyel kapcsolatos tanulmányokból származó tudományos adatokat ismertet, amelyekből az tűnik ki, hogy a légzési kapacitás, az izomzat és az állóképesség az életkor előrehaladtával csökken. Így nagyon kevés 45 év feletti tisztviselő rendelkezik a tűz elleni küzdelem során történő beavatkozásokhoz szükséges fizikai képességgel. A személyek mentése tekintetében a középszintű tűzoltás-technikusok 50 éves életkortól kezdődően veszítik el az ehhez szükséges fizikai képességeiket. A 45., illetve 50. évüket betöltő tisztviselők ezért a fent hivatkozott egyéb tevékenységeket végezhetik. Következésképpen a középszintű tűzoltás-technikai szakma végzéséhez szükséges fizikai képesség e szolgálat tagjainak életkorával szorosan összefügg.

42 Negyedszer és utoljára az arra a kérdésre adandó válasz tekintetében, hogy az alapeljárás tárgyát képező olyan nemzeti szabályozás, amely a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat végzéséhez szükséges kiemelkedő fizikai képességgel rendelkező tisztviselők felvételének legfelső életkori határát 30 évben határozza meg, arányos-e, azt kell megvizsgálni, hogy ez az életkori korlát megfelelő-e a kitűzött cél eléréséhez, és nem lépi-e túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

43 E tekintetben – amint az már elhangzott – a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatot ellátók tűz elleni küzdelemmel vagy személyek mentésével kapcsolatos feladatát csak a fiatalabb tűzoltók tudják elvégezni. A 45 év, illetve 50 év feletti tűzoltók más

feladatokat látnak el. Annak érdekében, hogy a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat hatékony működése biztosított legyen, szükségesnek tekinthető, hogy az e szolgálatot ellátó tisztviselők nagy része a fizikailag megterhelő feladatokat el tudja végezni, és hogy emiatt 45 évnél, illetve 50 évnél fiatalabb legyen. Egyébiránt a 45 év, illetve az 50 év feletti tisztviselők fizikailag kevésbé megterhelő feladatokra való kijelölése azt kívánja meg, hogy e tisztviselőket fiatal tisztviselőkkel helyettesítsék. Márpedig azon életkor, amellyel a tisztviselő felvételre kerül, meghatározza azt az időtartamot, ameddig képes lesz fizikailag megterhelő feladatokat elvégezni. Az a tisztviselő, aki 30 éves kora előtt kerül felvételre, két éves képzésen köteles részt venni, és legalább 15–20 évig tudja e feladatokat ellátni. Ezzel szemben amennyiben egy tisztviselő 40 évesen kerül felvételre, ennek időtartama legfeljebb 5–10 év lehet. Tehát az idősebb korban történő felvétel következménye az lehet, hogy túl sok olyan tisztviselő lesz, aki nem vethető be a fizikailag legmegterhelőbb feladatokra. Ráadásul ez a felvételi politika nem tenné lehetővé, hogy az így felvett tisztviselők elegendően hosszú ideig lehessenek bevetettek ezen feladatokra. Végül – ahogyan arra a német kormány is hivatkozott – a hivatásos tűzoltóság ésszerű megszervezése a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat tekintetében megköveteli, hogy a fizikailag megterhelő és az idősebb tisztviselők képességeinek nem megfelelő munkakörök és a idősebb tisztviselők képességeinek megfelelő fizikailag kevésbé megterhelő munkakörök között szoros összefüggés álljon fel.

44 Ennélfogva úgy tűnik, hogy az alapeljárás tárgyát képező olyan nemzeti szabályozás, amely a középszintű tűzoltás-technikai szolgálat végzéséhez szükséges kiemelkedő fizikai képességgel rendelkező tisztviselők felvételének legfelső életkori határát 30 évben határozza meg, egyrészt megfelel a hivatásos tűzoltóság működőképességének és megfelelő működésének biztosítására vonatkozó cél elérésének, másrészt nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

45 Mivel az életkoron alapuló eltérő bánásmód az irányelv 4. cikkének (1) bekezdésére tekintettel indokolt, nem szükséges azon kérdés vizsgálata, hogy ez a bánásmód az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének tekintetében is indokolt-e.

46 A fenti megfontolások összességéből következően az első kilenc kérdésre azt a választ kell adni, hogy az irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a jelen alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a középszintű tűzoltás-technikai szolgálatra történő felvételhez szükséges 30 éves legfelső korhatárt ír elő.

47 Figyelembe véve az első kilenc kérdésre adott választ, a kérdést előterjesztő bíróság által feltett tizedik kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

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

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv

4. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a jelen alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely a közép-szintű tűzoltás-technikai szolgálatra történő felvételhez 30 éves legfelső korhatárt ír elő.

Aláírások