

**C-511/19. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. július 4.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Areios Pagos (semmitőszék, Görögország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. június 11.

**Felülvizsgálatot kérelmező fél:**

AB

**Ellenérdekű fél:**

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis

**Az alapeljárás tárgya**

Előzetes döntéshozatal – EUMSZ 267. cikk – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – A közsférában foglalkoztatott munkavállalóknak az öregségnyugdíj-jogosultság feltételeinek teljesítéséhez való közelség kritériuma alapján történő munkaerő-tartalékba helyezését előíró nemzeti szabályozás – A nemzeti szabályozás igazolása.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

Az uniós jog értelmezése, EUMSZ 267. cikk

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- A) A 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja, valamint 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett,

életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke 1. bekezdésének c) pontjában, 34. cikke 3. bekezdésének első albekezdésében és 34. cikkének 4. bekezdésében szereplő szabályozáshoz hasonló, az állam, a helyi hatóságok és a jogi személyiséggel rendelkező közjogi szervezetek, valamint általában a tágabb közszférába tartozó valamennyi intézmény (magánjogi intézmények) mint munkáltatók által alkalmazandó olyan szabályozásnak a tagállam általi elfogadása, amelynek alapján a fent említett intézmények magánjogi munkaszerződéssel rendelkező munkavállalói legfeljebb huszonnégy (24) hónapos időtartamra történő munkaerő-tartalékba helyezésének egyetlen kritériuma az öregségnyugdíj-jogosultság feltételeinek, vagyis a harmincöt (35) évnyi járulékfizetési időszak 2012. január 1. és 2013. december 31. közötti időszakban történő teljesítéséhez való közelség, arra is tekintettel, hogy az akkoriban hatályos és az ügy szempontjából releváns biztosítási szabályozás – a jelen ügy szempontjából nem releváns más eseteken felül – az öregségnyugdíj-jogosultság munkaviszony révén történő megszerzéséhez az IKA-nál vagy a munkavállalókat biztosító más biztosítótársaságnál (legalább) 10 500 munkanapnyi (35 évnyi) biztosítási idő megszerzését és a munkavállaló (legalább) 58. életévének betöltését írta elő, de természetesen nem zárta ki, hogy a (35 évnyi) biztosítási idő feltétele adott esetben más életkorban teljesüljön?

B) Az A) pontban szereplő kérdésre adott igenlő válasz esetén a munkaerő-tartalékra vonatkozó szabályozás elfogadását az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja, valamint 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében objektíve és észszerűen igazolhatja-e a szervezeti, működési és költségvetési eredmények azonnali biztosításának szükségessége, közelebbről az, hogy bizonyos, a törvény indokolásában szereplő, számszerűsített célértékek 2011 végéig történő elérése érdekében sürgősen csökkenteni kell a közkiadást a középtávú költségvetési keretben foglaltaknak megfelelően, hogy az állam eleget tudjon tenni a partnereivel/hitelezőivel szemben az országot sújtó, súlyos és elhúzódó gazdasági és pénzügyi válság kezelése céljából vállalt kötelezettségeinek, és ugyanakkor észszerűsíthesse és keretek között tarthassa a közszféra bővülését?

C) A B) pontban szereplő kérdésre adott igenlő válasz esetén:

1) az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja, valamint 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében a fent említett cél eléréséhez megfelelő és szükséges-e a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke 1. bekezdésének c) pontjában szereplőhöz hasonló olyan intézkedés elfogadása, amely a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók díjazásának drasztikus, a munkaerő-tartalékba helyezés időpontjában az adott munkavállalónak járó alapilletmény 60%-ának megfelelő csökkentését írja elő azzal, hogy a szóban forgó munkavállaló egyébként nem köteles az érintett közjogi intézmény részére munkát végezni, és amelynek

következtében a munkaerő-tartalékba helyezéstől az öregségi nyugdíj mellett történő nyugdíjazása miatti elbocsátásáig terjedő időszakban a munkavállaló (valójában) esik az illetményének esetleges emelésétől és az előmeneteltől, amennyiben:

- a) a szóban forgó munkavállalónak lehetősége marad arra, hogy a munkaerő-tartalékba helyezéseének időszakára (a magánszférában) anélkül találjon más állást vagy végezzen szellemi szabadfoglalkozást, illetve foglalkozást, hogy elveszítené az alapilletmény alapján megállapított, fent említett összegre való jogosultságát, feltéve hogy az új munkából vagy foglalkozásból származó díjazás vagy jövedelem nem haladja meg a munkaerő-tartalékba helyezést megelőzően általa kapott díjazást, mivel ez utóbbi esetben az alapilletmény fenti összegét csökkenteni kell az említett díjazást meghaladó összeggel (a 34. cikk 1. bekezdésének f) pontja); és
- b) a munkáltató közjogi intézmény – és annak megszüntetése esetén az OAED (a görög munkaerő-közvetítő szolgálat) – kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló nyugdíjazásáig terjedő időszakra a munkavállaló által a munkaerő-tartalékba helyezést megelőzően tőle kapott díjazás alapján fizeti meg az érintett biztosítótársaságnak az elsődleges nyugdíjjal, kiegészítő nyugdíjjal, a szociális és egészségügyi támogatással összefüggésben mind a munkáltatót, mind pedig a munkavállalót terhelő társadalombiztosítási járulékokat (a 34. cikk 1. bekezdésének d) pontja); és,
- c) a munkaerő-tartalékba helyezés nem vonatkozik a védelemre szoruló veszélyeztetett társadalmi csoportokra (a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállaló házastársa; az ilyen munkavállalóval közös háztartásban élő és általa eltartott, legalább 67%-os mértékben rokkantnak minősülő házastárs vagy gyermek; legalább 67%-os mértékben rokkantnak minősülő munkavállaló; nagycsaládok; a munkavállalóval közös háztartásban élő és általa eltartott egyedülálló szülők) (a 34. cikk 1. bekezdésének b) pontja); és
- d) az említett munkavállalónak elsődlegesen annak lehetőségét ajánlják fel, hogy az ASEP (a civil személyzeti felvétel legfelsőbb tanácsa) által vezetett rangsorokba történő felvétel révén, objektív kritériumok és érdemek alapján őt a közjogi intézményeknél rendelkezésre álló más üres álláshelyre helyezik át (a 34. cikk 1. bekezdésének a) pontja) azzal, hogy e lehetőség korlátozott, mivel számos közjogi intézmény drasztikusan visszafogta a munkavállalók felvételét a kiadások csökkentésének szükségessége okán; és
- e) biztos az olyan intézkedések elfogadása, amelyek a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók által a letéti pénztártól felvett kölcsönök törlesztését, valamint a görög állam és a görög

bankok szövetsége közötti olyan megállapodás megkötését szolgálják, amelynek célja, hogy a szóban forgó munkavállalók által más bankoktól felvett kölcsönök törlesztését a családjuk teljes jövedelmével és a vagyoni helyzetükkel arányosan segítse elő (a 34. cikk 10. és 11. bekezdése); és

- f) egy közelmúltbeli törvény (a 4038/2012. sz. törvény [hivatalos közlöny, A' sorozat, 14. száma] 15. cikkének 1. bekezdése) akként rendelkezik, hogy feltétlen prioritást élvez a b) és c) pontban meghatározott munkavállalóknak járó nyugdíjról és a nyugdíj folyósításának rendjéről szóló rendelkezés elfogadása, amelynek mindenestre a munkavállaló elbocsátásától és a megfelelő dokumentációnak a nyugdíj biztosítása céljából történő bemutatásától számított legfeljebb négy hónapon belül kell megtörténnie, valamint
- g) a magánjogi munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló a munkaerő-tartalékba helyezésétől az öregségi nyugdíj mellett történő nyugdíjazása miatti elbocsátásáig terjedő időszakban az esetek többségében – köztük a jelen ügyben – nem esik el az említett előmeneteltől és illetményemeléstől, mivel a munkavállaló a közjogi intézménynél általa eltöltött idő hossza okán valószínűleg már elérte az előmenetelére vonatkozó szabályozás szerinti illetményeskála utolsó fokozatát és/vagy e szabályozás szerinti utolsó előmeneteli lépcsőfokot?

2) Az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja, valamint 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében a fent említett cél eléréséhez megfelelő és szükséges-e a 2011/4024. sz. törvény 34. cikke 1. bekezdésének e) pontjában szereplőhöz hasonló olyan intézkedés elfogadása, amelynek következtében a munkavállaló az öregségin nyugdíj-jogosultság megszerzése feltételeinek teljesítése miatt az elbocsátásának vagy a munkaviszonya megszüntetésének esetében a 3198/1955. sz. törvény 8. cikkének b) pontja értelmében teljes egészében (vagy részben) elesik a kiegészítő biztosítással rendelkező munkavállalók számára biztosított végkielégítés 40%-ának megfelelő végkielégítéstől (amely az alpereshez mint magánjogi jogi személyhez hasonlóan közhasznú vagy az állam által támogatott közjogi intézmények esetében nem haladhatja meg a 15 000 euró összeget) annak a munkaerő-tartalékba helyezés időszakában kapott csökkentett díjazással történő ellentételezése révén, figyelembe véve, hogy a szóban forgó munkavállaló a fent említett hatályos munkajogi szabályozásnak megfelelően minden esetben, felmondás és az őt foglalkoztató intézmény általi elbocsátás esetében is megkapta volna az említett csökkentett végkielégítést?

## A releváns uniós jogi rendelkezések

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.): (25) preambulumbekzdése, valamint 1. cikke, 2. cikkének (1) bekezdése és 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja, 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja, valamint 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja

## Nemzeti jogi rendelkezések

A nyugdíjrendszerről, az egységes díjazásról, a díjmértékekről, a munkaerő-tartalékról és a 2012 és 2015 közötti időszakra vonatkozó középtávú költségvetési keret végrehajtására irányuló más rendelkezésekről szóló 4024/2011. sz. törvény (hivatalos közlöny, A' sorozat, 226. száma) 34. cikke

Az egyenlő bánásmód elvének a faji vagy etnikai hovatartozástól, vallástól vagy személyes meggyőződéstől, fogyatékosságtól, életkortól, illetve szexuális irányultságtól független alkalmazásáról szóló 3304/2005. sz. törvény (hivatalos közlöny, A' sorozat, 16. száma)

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv [...] átültetéséről [...] szóló 4443/2016 I) sz. törvény (hivatalos közlöny, A' sorozat, 232. száma)

## A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 Az alapeljárásban alperes Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis (a továbbiakban: OAKA) az alapeljárásban felperes AB-t 1982. június 23-án határozatlan idejű munkaszerződéssel, elektrotechnikusként alkalmazta.
- 2 A 4024/2011 törvény 34. cikke 1. bekezdésének c) pontja, 34. cikke 3. bekezdésének első bekezdése, 34. cikkének 4. és 8. bekezdése alapján AB-t – az OAKA 2011. december 30-i megerősítő aktusával – jogilag munkaerő-tartalékba helyezték 2012. január 1-jétől. AB a munkaerő-tartalékba helyezésének időpontjában havonta (bruttó) 3 775,58 euró összegű díjazásban részesült, amelyet azonban munkaerő-tartalékba helyezését követően az alapilletményének 60%-ával csökkentettek, így az 2012. január 1-jétől havonta (bruttó) 1 064,99 euró összegnek felelt meg.
- 3 2013. április 30-án az OAKA AB munkaszerződésének megszüntetését kezdeményezte és – a 4024/2011 törvény 34. cikke 1. bekezdésének e) pontjában szereplő rendelkezés alapján, amely előírta, hogy a végkielégítést ellentételezi a munkaerő-tartalékba helyezés időszakában a munkavállaló részére megfizetett díjazás – nem fizette meg a munkavállaló részére a törvényen alapuló



végkielégítést, mivel teljesítette az öregségi nyugdíj érintett biztosító általi folyósításához szükséges feltételeket.

- 4 AB – többek között arra hivatkozva, hogy a 4024/2011 törvény 34. cikkének fent említett rendelkezései összeegyeztethetetlenek a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel, mivel életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg – keresetet terjesztett a Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság, Görögország) elé, amelyben különösen azt kérte, hogy a Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság) állapítsa meg a 2012. január 1-jétől történő munkaerő-tartalékba helyezésének semmisségét, kötelezze az OAKA-t arra, hogy fizesse meg részére a munkaerő-tartalékba helyezése előtt kapott díjazás és az ezt követően kapott díjazás különbözetét a 2012. január 1. és 2013. április 30. közötti időszakra vonatkozóan, ezenfelül pedig kötelezze az OAKA-t arra, hogy a törvényes kamatokon felül végkielégítés jogcímén (a 15 000,00 eurós összeghatár alkalmazásának mellőzésével) fizessen meg részére összesen 32 108,04 euró összeget.
- 5 A Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság) részben helyt adott a keresetnek. Közelebbről, a Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság) az ítéletében – annak megállapítását követően, hogy AB-t a 4024/2011 törvény 34. cikke alapján kizárólag a közelgő nyugdíjazása miatt helyezték munkaerő-tartalékba, következésképpen AB munkaerő-tartalékba helyezése objektív és észszerűen jogszerű célnak nem minősülő, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít, ami sérti a (4443/2016. sz. törvénnyel később felváltott) 3304/2005. sz. törvénnyel átültetett 2000/78 irányelv releváns rendelkezéseit – a 4024/2011 törvény 34. cikke fent említett rendelkezésének az irányelv szövege és célja szerinti értelmezése során megállapította, hogy semmis AB munkaerő-tartalékba helyezése, ezért a 2012. január 1. és 2013. április 30. közötti időszakra vonatkozóan megítélte AB javára a fent említett díjkülönbözetet, valamint kötelezte az OAKA-t arra, hogy végkielégítés jogcímén fizessen meg 15 000,00 euró összeget AB részére.
- 6 Az OAKA a Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság) ítélete ellen fellebbezést terjesztett a Monomeles Efeteio Athinon (athéni fellebbviteli egyesbíróság, Görögország) elé, amely a fellebbezést mint megalapozatlant elutasította. A másodfokú bíróság többek között különösen azt állapította meg, hogy AB a fent említett időszak vonatkozásában nem jogosult a díjkülönbözetre, mert AB 4024/2011. sz. törvény 34. cikke szerinti munkaerő-tartalékba helyezése teljes egészében érvényes, mivel az alkotmány és az irányelv rendelkezéseivel sem ellentétes.
- 7 A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkaerő-tartalék intézménye – az ország gazdasági válságának elhúzódása alatt a releváns középtávú költségvetési stratégiai keretben tett megállapításoknak megfelelően – a bérkiadás államháztartás konszolidációja céljából történő korlátozásának és észszerűsítésének, valamint a közkiadások és a tágabb közszféra bővülése keretek között tartásának szükségletét elégíti ki, ami viszont a teljes nyugdíjra való

jogosultság megállapításánál igazolja a közelség horizontális és objektív kritériumán alapuló eltérő bánásmód alkalmazását, ugyanakkor a fent említett cél eléréséhez megfelelő és szükséges intézkedésnek minősül (mivel lehetővé teszi, hogy a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók a nyugdíjba vonulásig fedezzék az elsődleges szükségleteiket, ezzel egyidejűleg biztosítja a veszélyeztetett társadalmi csoportok védelmét és a lakáshitel törlesztésével kapcsolatos kérdések megoldását, következésképpen nem érinti az alkotmányos és szociális jogok lényegét).

- 8 Ezenfelül a fellebbviteli bíróság úgy ítélte meg, hogy az OAKA olyan intézmény, amelyre vonatkozik a csökkentett végkielégítés alkalmazása, ezért az AB-nak járó végkielégítés (az elsőfokú bíróság határozatának megfelelően) 15 000,00 eurónak felel meg, amelyet már ellentételezett a 4024/2011 törvény 34. cikke 1. bekezdésének e) pontja alapján a munkavállaló által a munkaerő-tartalékba helyezése alatt kapott díjazása.
- 9 AB a Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság) ítélete ellen felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő. Többek között előadta, hogy a megtámadott ítélet téves abban a részében, amelyben a Monomeles Protodikeio Athinon (athéni egyesbíróság) elfogadta, hogy a 4024/2011 törvény 34. cikke 1. bekezdésének c) pontjában, 34. cikkének 2. bekezdésében és 34. cikke 3. bekezdésének első albekezdésében, 34. cikke 4., valamint 9. bekezdésében szereplő, munkaerő-tartalékra vonatkozó rendelkezések megfelelnek az alkotmánynak és az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésről szóló 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdése b) pontjában, 3. cikke (1) bekezdése c) pontjában és 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében foglalt rendelkezéseknek, így sérti az alkotmány és az uniós jog fent említett anyagi jogi rendelkezéseit.

#### **Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása**

- 10 A 4024/2011 törvény indokolása szerint a 34. cikkben szereplő rendelkezések hajtják végre a középtávú költségvetési stratégiai keretben és a 3986/2011. sz. törvény 37. cikkének 7. bekezdésében az állam által a partnerei/hitelezőivel szemben – 30 000 közszférában foglalkoztatott munkavállaló munkaerő-tartalékba helyezésére, 2012-ben 300 000 000 euró megtakarítására és az eljárás 2011 végéig történő befejezésére – vállalt kötelezettségek teljesítése céljából előírt, munkaerő-tartalékra vonatkozó intézkedést. Ezenfelül az említett indokolás szerint az intézkedés elfogadásának fő előnyei, hogy a közszektor stratégiai fenntarthatósági céljainak eléréséhez azonnal szervezeti, működési és költségvetési eredményeket kell felmutatni, és hogy csökkennek a közkiadások, ugyanakkor a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók többsége nem válik munkanélkülivé, hanem biztosítják számukra a nyugdíjba vonulást, elmarad a közigazgatásban és a tágabb közszférában foglalkoztatott munkavállalók súlyos agitációja és a fent említett intézményeket az esetek többségében nem terheli a végkielégítés költsége, ami pénzügyi szempontból különösen előnytelen lenne.

- 11 A fenti célra tekintettel a jogalkotó fent említett beavatkozása – amellyel az érintett biztosítótársaság által folyósítandó öregségi nyugdíjra való jogosultság munkavállaló általi megszerzése közelségének horizontális kritériuma alapján alkalmazza a munkaerő-tartalékba helyezést – nem sérti az alkotmány 2. cikkében (az emberi méltóság védelme), 4. cikkében (az állampolgárok egyenlősége) és 5. cikkében (egyéni önmegvalósítás) rögzített alkotmányos elveket. Ennek oka, hogy a jogalkotó elhúzódó gazdasági válság esetén intézkedéseket tehet annak érdekében, hogy közvetlenül csökkentse a közkiadásokat – amely intézkedések a népesség tág csoportjai számára jelentenek gazdasági terhet, ugyanakkor azt a célt szolgálják, hogy a jövőre nézve javítsák a gazdasági és költségvetési helyzetet –, azzal hogy az említett intézkedésekkel a tág közszféra észszerűsítésének és fenntarthatóságának jogszerű célját is követi, miközben konkrét előírások révén lehetővé teszi, hogy a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók legalább részben fedezzék az elsődleges szükségleteiket, és különös rendelkezéseket fogad el e munkaerő-tartalékba helyezés negatív hatásainak enyhítése érdekében, hogy nem sérüljön az egyén alkotmányos védelmének és a szociális jogoknak a lényege.
- 12 Egyébiránt az állam, a helyi önkormányzatok, valamint általában a közjogi intézmények – köztük az OAKA – által határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló – mivel állományban lévő álláshelyet tölt be – a hatályos munkajogi szabályozás alapján bármikor elbocsátható munkaszerződésének munkáltató intézmény általi felmondásával. Mivel az érintett közjogi intézmény szabadon kezdeményezhette a munkaszerződések megszüntetését, teljes mértékben elfogadható volt az, hogy a jogalkotó a nyugdíjazáshoz közeli munkavállalók esetében a munkaerő-tartalék kevésbé megszorító intézményét választotta.
- 13 Ezenfelül a magánjogi munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló – szemben az állami tisztviselőkkel – nem rendelkezik az állandó tisztviselő jogállásával, következésképpen arra még analógia útján sem alkalmazhatók az alkotmány 103. cikke 2. és 4. bekezdésének rendelkezései, amelyek közül az előbbi előírja, hogy az állandó tisztviselői álláshely kizárólag törvényi előírás esetén tölthető be, az utóbbi pedig azt írja elő, hogy az álláshelyeket betöltő tisztviselők állandó tisztviselők; ennek alapján a Symvoulio tis Epikrateias (államtanács, Görögország) úgy ítélte meg, hogy ellentétes az alkotmánnyal a 4024/2011. sz. törvény (jelen ügy szempontjából releváns 34. cikkében foglalt rendelkezés helyett a) 33. cikkében foglalt rendelkezés, amely az állam, a helyi önkormányzatok és a jogi személyiséggel rendelkező közjogi szervezetek köztisztviselőinek a nyugdíjazást megelőző rendelkezésre állását írja elő, és amely a 34. cikkben foglaltakhoz hasonló rendelkezéseket tartalmaz.
- 14 A fentiek tükrében a kérdést előterjesztő bíróság a felülvizsgálati jogalapot mint megalapozatlant elutasítja abban a részében, amely szerint a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke ellentétes az alkotmánnyal, és tovább vizsgálja e felülvizsgálati jogalapot abban a részében, amely szerint a szóban forgó rendelkezés ellentétes az uniós joggal.



- 15 A 4024/2011. sz. törvény 34. cikke 1. bekezdésének c) pontjában, 34. cikke 3. bekezdésének első albekezdésében és 34. cikkének 4. bekezdésében szereplő rendelkezés az állammal, a helyi hatóságokkal, a jogi személyiséggel rendelkező közjogi szervezetekkel és a közszférába tartozó magánjogi intézményekkel fennálló magánjogi munkaviszony révén már foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkaerő-tartalék intézményét legalább két évre (2012. január 1. és 2013. december 31. között), az öregségnyugdíj-jogosultság megszerzése feltételeinek teljesítéséhez, vagyis a fent említett időszakon belül 35 évnyi biztosítási idő megszerzéséhez való közelség horizontális kritériuma alapján vezette be.
- 16 Drasztikusan csökkentik a díjazását annak, akit a fent említett időszak során, egészen a szóban forgó nyugdíjjogosultság megszerzése feltételeinek teljesüléséig munkaerő-tartalékba helyeznek, azonban nem kötelezik őt arra, hogy munkát végezzen az érintett közjogi intézmény részére. Ezenfelül azt a végkielégítést, amelyben a munkavállaló egyébként részesült volna, ellentételezi a munkaerő-tartalékba helyezésének időszakára kapott csökkentett díjazás; ezenfelül az említett munkaerő-tartalékba történő helyezését felmondólevélnek kell tekinteni, annak minden jogkövetkezményével.
- 17 A releváns rendelkezések az országot sújtó súlyos gazdasági válságra tekintettel a díjazásokkal kapcsolatos kiadásoknak az állam és partnerei/hitelezői közötti megállapodás szerinti azonnali csökkentését és a közszféra, valamint a tágabb közszféra azonnali észszerűsítését szolgálták.
- 18 A releváns rendelkezések a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók vonatkozásában nem írnak elő konkrét életkori határt, következésképpen nem lehet szó a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésről. Mindazonáltal a releváns jogszabályi rendelkezés a biztosítótársaság által folyósítandó öregségi nyugdíjra való jogosultság munkavállaló általi – 35 éves biztosítási idővel való – megszerzéséhez való közelség horizontális kritériumán alapul azzal, hogy a nyugdíjazás feltételeinek az előre meghatározott, 2012. január 1. és 2013. december 31. közötti időszakban kell teljesülniük. Emiatt kérdésként vetődik fel, hogy a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke 3. bekezdésének első albekezdésében és 34. cikkének 4. bekezdésében szereplő, releváns jogszabályi rendelkezés az irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, tekintettel arra is, hogy a biztosítási szabályozás értelmében az AB-hoz hasonlóan munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók – a jelen ügy szempontjából nem releváns más eseteken felül – az érintett társadalombiztosítási szerv által folyósítandó öregségi nyugdíjhoz való jogosultságot az IKA-nál [fordítói megjegyzés: nyugdíjhatóság] vagy a munkavállalókat biztosító más biztosítótársaságnál 10 500 munkanapnyi (35 évnyi) biztosítási idő megszerzését, valamint a munkavállaló 58. életévének betöltését (az akkoriban hatályos életkori és munkanapokra vonatkozó értékhatár elérését) követően szerzik meg.

19 Természetesen rá kell mutatni arra, hogy a jelen ügyben nem zárható ki, hogy a munkavállaló a biztosítási idejének kezdetétől függően vagy a más személyes okból a biztosítási időt (35 év) 58. éves életkort követően (vagy azt megelőzően) szerezzé meg; a minimális biztosítási idő (35 év) munkaviszonyban történő megszerzése mellett azonban a legalább 58 éves életkor betöltése is elengedhetetlen feltételét képezi az öregségnyugdíj-jogosultság harmincötéves munkaviszony mellett történő, az IKA-nál biztosított munkavállaló általi megszerzésének.

20 Amennyiben a fent említett jogszabályi rendelkezés ténylegesen az irányelv értelmében vett, életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, további kérdésként vetődik fel, hogy a törvény indokolásában előadott indokok objektíve és észszerűen olyan jogszerű célnak minősülnek-e, amely igazolja az eltérő bánásmódot tekintettel arra, hogy a munkavállalók egy részét milyen feltételek mellett helyezték munkaerő-tartalékba, és hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja, valamint 6. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében a fent említett cél eléréséhez megfelelők és szükségesek-e a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalók díjazásával és végkielégítésével kapcsolatos konkrét jogszabályi intézkedések, különösen pedig:

a) a munkaerő-tartalékba helyezett munkavállalóknak járó díjazás drasztikus, az adott munkavállalónak járó alapilletmény 60%-ának megfelelő, a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke 1. bekezdésének c) pontja értelmében vett csökkentése azzal, hogy a szóban forgó munkavállaló egyébként nem köteles az érintett közjogi intézmény részére munkát végezni, és annak következtében a munkaerő tartalékba helyezésétől az öregségi nyugdíj mellett történő nyugdíjazása miatti elbocsátásáig terjedő időszakban a munkavállaló eselik az illetményének esetleges emelésétől és az előmeneteltől, a törvény által az ilyen munkavállaló vonatkozásában előírt védelmi intézkedéseket is figyelembe véve (annak lehetősége, hogy anélkül találjon más állást vagy végezzen szellemi szabadfoglalkozást, hogy elveszítené az alapilletmény alapján megállapított, fent említett összegre való jogosultságát; az OAED [fordítói megjegyzés: foglalkoztatási ügynökség] kötelezettségvállalása arra vonatkozóan, hogy a munkavállaló nyugdíjazásáig terjedő időszakra a munkavállaló korábbi díjazása alapján fizeti meg az érintett biztosítótársaságnak mind a munkáltatót, mind pedig a munkavállalót terhelő társadalombiztosítási járulékokat; nem vonatkozik a munkaerő-tartalékba helyezés az olyan, veszélyeztetett társadalmi csoportokra, amelyek védelemre szorulnak; annak lehetősége, hogy az említett munkavállalót elsődlegesen a közszférán belüli más álláshelyre helyezték át; a szóban forgó munkavállaló részére nyújtott lakáshitel törlesztésével kapcsolatos intézkedések elfogadása stb.);

b) a 4024/2011. sz. törvény 34. cikke 1. bekezdésének e) pontja értelmében a munkavállaló teljes (vagy részleges) elesése az öregségnyugdíj-jogosultság megszerzése feltételeinek teljesítése miatt az elbocsátásának vagy a munkaviszonya megszüntetésének esetében a kiegészítő biztosítással rendelkező munkavállalók számára biztosított végkielégítés 40%-ának megfelelő, törvényen alapuló végkielégítéstől (amely az OAKA-hoz hasonlóan közhasznú vagy az

állam által támogatott közjogi intézmények esetében nem haladhatja meg a 15 000,00 euró összeget) annak a munkaező-tartalékba helyezés időszakára kapott csökkentett díjazással történő ellentételezése révén, azzal hogy a szóban forgó munkavállaló a fent említett hatályos munkajogi szabályozásnak megfelelően minden esetben, felmondás és az őt foglalkoztató intézmény általi elbocsátás esetében is megkapta volna az említett csökkentett végkielégítést.

- 21 A fentiek alapján kérdésként vetődik fel, hogy összeegyeztethetők-e a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében, 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában és 6. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő rendelkezésekkel a 4024/2011. sz. törvény 34. cikkében szereplő rendelkezések. A fentiek tükrében a kérdést előterjesztő bíróság egyhangúlag úgy ítéli meg, hogy az EUMSZ 267. cikk alapján a kérdéseket előzetes döntéshozatal céljából az Európai Unió Bírósága elé kell terjesztenie.

MUNKADOKUMENTUM