

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ  
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE  
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLEČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Sajtó- és Tájékoztatási Osztály

## 19/09. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

2009. március 5.

A Bíróság C-388/07. sz. ügyben hozott ítélete

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) kontra  
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

### **A BÍRÓSÁG PONTOSÍTTJA AZOKAT A FELTÉTELEKET, AMELYEK ESETÉN A TAGÁLLAMOK MEGENGEDHETIK A MUNKAVÁLLALÓK NYUGDÍJAZÁS CÍMÉN TÖRTÉNŐ ELBOCSÁTÁSÁT**

*A nemzeti szabályozás általános jelleggel rendelkezhet úgy, hogy az életkoron alapuló ilyen bánásmódbeli eltérés indokolt lehet, ha az a szociálpolitikának a foglalkoztatás-, munkaerő-piaci vagy szakképzési politikához kötődő valamely törvényes célja elérésének arányos eszköze.*

A 2000/78 irányelv<sup>1</sup> tiltja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés területén. Az irányelv kivételes jelleggel úgy rendelkezik, hogy bizonyos, életkoron alapuló bánásmódbeli eltérések nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek, ha azok – objektíven és ésszerűen – olyan törvényes célokkal igazolhatók, mint például a foglalkoztatás-, munkaerő-piaci vagy szakképzési politikához kötődő célok. Ezen felül, az említett cél elérésére szolgáló eszközöknek megfelelőeknek és szükségeseknek kell lenniük. Az irányelv felsorol egyes olyan bánásmódbeli eltéréseket, amelyek indokoltak lehetnek.

Az irányelvet átültető brit jogszabály úgy rendelkezik, hogy a munkáltatónál szokásos nyugdíjkorhatárt elért, vagy ilyen korhatár hiányában a 65. életévüket betöltött munkavállalók nyugdíjazás jogcímén elbocsáthatók, anélkül, hogy az ilyen bánásmód hátrányos megkülönböztetést képezne. A jogszabály felsorol néhány olyan kritériumot, amelynek alapján megállapítható, hogy az elbocsátás oka valóban a nyugdíjazás, és erre az esetre meghatározott eljárás lefolytatását írja elő. A 65. életévüket be nem töltött munkavállalók tekintetében a jogszabály nem tartalmaz külön rendelkezéseket, és annak az elvnek a kimondására szorítkozik, hogy az életkoron alapuló bármilyen hátrányos megkülönböztetés jogellenes, kivéve, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy az valamely „törvényes cél elérésének arányos eszköze”.

<sup>1</sup> 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. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

A National Council on Ageing (Age Concern England) jótékonyági szervezet, amelynek célja az időskorúak jóléti szintjének előmozdítása, e szabályozás jogszerűségét vitatta azzal az indokkal, hogy az szerinte nem megfelelően ülteti át az irányelvet. Az Age Concern England véleménye szerint az, hogy a 65. életévüket betöltött munkavállalók nyugdíjazás címén elbocsáthatók, ellentétes az irányelvvvel.

A High Court azzal a kérdéssel fordult a Bírósághoz, hogy az irányelv előírja-e a tagállamok számára a különböző típusú igazolható bánásmódok felsorolás formájában történő meghatározását, illetve, hogy az irányelvvvel ellentétes-e az olyan szabályozás, amely általános jelleggel annak kimondására szorítkozik, hogy az életkoron alapuló bánásmódbeli eltérés nem képez hátrányos megkülönböztetést, ha az valamely törvényes cél elérésének arányos eszköze.

A Bíróság emlékeztet arra, hogy valamely irányelv átültetéséhez nem feltétlenül szükséges rendelkezéseinek valamely kifejezett és sajátos jogi normában történő alakszerű átvétele. Jelen esetben, **az irányelv nem írja elő a tagállamok számára a törvényes cél által igazolható bánásmódbeli eltérések külön listájának felállítását.**

Ilyen pontosítás hiányában mindamellett fontos, hogy egyéb, az érintett intézkedés általános összefüggéséből adódó körülmények lehetővé tegyék az intézkedés mögött rejlő cél meghatározását a jogszerűségére, valamint a cél megvalósításához alkalmazott eszközök megfelelő és szükségszerű jellegére vonatkozó bírósági felülvizsgálat végett. A Bíróság rámutat arra, hogy **az irányelv értelmében „törvényesnek” minősíthető**, és ennek következtében az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől való eltérés igazolására alkalmas **célok a szociálpolitika területére tartozó célok**, mint például a foglalkoztatás-, munkaerő-piaci vagy szakképzési politikával kapcsolatos célok. Közérdekű jellegükre tekintettel e törvényes célok eltérnek az olyan, tisztán egyéni okoktól, amelyek a munkáltató helyzetének tulajdoníthatók, mint például a költségsökkentés vagy a versenyképesség javítása.

**A nemzeti bíróság feladata meggyőződni egyrészt arról, hogy a brit szabályozás megfelel-e valamely ilyen törvényes célnak, másrészt pedig arról, hogy a választott eszközök megfelelők és szükségesek voltak-e e cél elérésére.**

*A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.*

*Elérhető nyelvek: ES CS DE EN EL FR IT HU NL PL PT SK*

*Az ítélet teljes szövege megtalálható a Bíróság honlapján.*

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=HU&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>

*Az ítéletek szövege általában a kihirdetés napján közép-európai idő szerinti 12 órától megtekinthető.*

*További tájékoztatásért forduljon dr. Lehóczki Balázshoz.*

*Tel: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028*