



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
4/10. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2010. január 19.

A C-555/07. sz. ügyben hozott ítélet
Seda Küçükdeveci kontra Swedex GmbH & Co. KG

A BÍRÓSÁG ÚJRA MEGERŐSÍTI AZ ÉLETKORON ALAPULÓ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMÁNAK ELVÉT ÉS A NEMZETI BÍRÓSÁG SZEREPÉT EZEN ELV ALKALMAZÁSA SORÁN

Az a német szabályozás, amely előírja, hogy a felmondási idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe, ellentétes a 2000/78 irányelv által pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával, és annak alkalmazásától a nemzeti bíróságnak adott esetben – még a magánszemélyek közötti jogvita esetén is – el kell tekintenie

A Bíróság a Mangold-ügyben 2005-ben hozott ítéletében¹ elismerte az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely az uniós jog általános elvének tekintendő. A fenti elvet a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló 2000/78 irányelv² pontosítja. Jóllehet az említett irányelv tiltja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, lehetővé teszi, hogy a nemzeti jogalkotó úgy rendelkezzen, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód bizonyos esetekben nem jelent hátrányos megkülönböztetést, következésképpen nem tiltott. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód különösen akkor elfogadható, ha jogszerű, különösen foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek. Az Európai Unió Alapjogi Chartája – amely a Lisszaboni Szerződés hatálybalépése óta ugyanolyan jogi kötéserővel bír, mint a Szerződések – szintén tiltja a kor alapján történő hátrányos megkülönböztetést.³

A német munkajog szerint a munkáltató által betartandó felmondási idő a munkaviszony időtartamától függően fokozatosan növekszik. Ennek kiszámítása során azonban a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszak nem vehető figyelembe.

S. Küçükdeveci 18 éves kora óta volt a Swedex nevű vállalkozás munkavállalója. 28 éves korában az említett vállalkozás egyhónapos felmondási idő alkalmazásával elbocsátotta. A munkáltató a felmondási időt úgy számította ki, mintha a munkavállaló csupán hároméves munkaviszonnyal rendelkezett volna, jóllehet tíz éve állt az alkalmazásában. A munkáltató ugyanis a német jogszabályoknak megfelelően nem vette figyelembe a S. Küçükdeveci által 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött időszakot. Az utóbbi bíróság előtt megtámadta a felmondást arra hivatkozva, hogy az említett jogszabály az uniós jog által tiltott, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Álláspontja szerint tízéves munkaviszonya alapján négyhónapos felmondási időre lenne jogosult.

A fellebbezés tárgyában eljáró düsseldorfi regionális munkaügyi bíróság azzal a kérdéssel fordult a Bírósághoz, hogy az elbocsátásra vonatkozó fenti szabály összeegyeztethető-e az uniós szabályozással, és hogy az esetleges összeegyeztethetlenség milyen következményekkel jár.

A Bíróság e kérdéseket az uniós jognak a 2000/78 irányelv által pontosított, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát kimondó alapelve alapján vizsgálja. Mivel ugyanis

¹ A C-144/04. sz. Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet.

² 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.).

³ A Charta 21. cikkének (1) bekezdése.

S. Küçükdeveci elbocsátására azon időpontot követően került sor, amikor Németországnak a nemzeti jogába át kellett ültetnie az említett irányelvet, ezen irányelvnek az volt a joghatása, hogy az elbocsátásra vonatkozó német szabályt az uniós jog hatálya alá vonta.

A Bíróság megállapítja, hogy ezen elbocsátásra vonatkozó szabály életkoron alapuló eltérő bánásmódot valósít meg. E szabály ugyanis kevésbé előnyös bánásmódot helyez kilátásba azon munkavállalók esetében, akik 25 éves koruk előtt álltak munkába. E szabályozás tehát eltérő bánásmódot hoz létre az azonos időtartamú munkaviszonnyal rendelkező személyek között annak alapján, hogy milyen életkortól kezdve álltak a vállalkozás alkalmazásában.

Bár az említett elbocsátásra vonatkozó szabály céljai a foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci politika körébe tartozóknak, és ily módon jogszerű céloknak tűnnek, e szabály se nem megfelelő, se nem szükséges az említett célok eléréséhez.

Különösen a nemzeti bíróság által említett azon cél kapcsán, hogy a személyzeti gazdálkodás területén nagyobb rugalmasságot kínáljanak a munkáltató számára azért, hogy enyhítsék az említett munkáltató terheit a fiatal munkavállalók elbocsátása esetén, akiktől ésszerűen nagyobb személyes és szakmai mobilitás várható el, a Bíróság megállapítja, hogy a szóban forgó szabály nem megfelelő az említett cél elérésére, mivel az valamennyi olyan munkavállalóra alkalmazandó, aki 25 éves kora előtt vált a vállalkozás munkavállalójává, függetlenül attól, hogy milyen idők a munkáltatói felmondás időpontjában.

A Bíróság tehát arra a következtetésre jut, hogy az uniós joggal, különösen pedig a 2000/78 irányelv által pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával ellentétes az azon német szabályozáshoz hasonló nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy a felmondási idő számításánál a munkavállaló által a 25. életévének betöltése előtt munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe.

A Bíróság ezt követően emlékeztet arra, hogy valamely irányelv önmagában nem keletkeztet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. A 2000/78 irányelv azonban csak pontosítja a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét. Másrészt az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog egyik alapelve. Következésképpen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvben meghatározott tilalmával kapcsolatos ügyben eljáró nemzeti bíróság kötelessége – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyeket az uniós jog a magánszemélyek számára biztosít, adott esetben eltekintve a nemzeti szabályozás mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek az említett elvvel ellentétesek.

Végül azt követően, hogy emlékeztetett a nemzeti bíróság azon lehetőségére, hogy előzetes döntéshozatal iránti eljárásban kérje a Bíróságtól az uniós jog értelmezését, a Bíróság kimondja, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság kötelessége biztosítani a 2000/78 irányelvben pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának tiszteletben tartását oly módon, hogy adott esetben eltekint a nemzeti szabályozás bármely, azzal ellentétes rendelkezésének alkalmazásától, függetlenül attól, hogy él-e azon lehetőségével, hogy előzetes döntéshozatali eljárás keretében az említett elv értelmezésével kapcsolatos kérdést terjeszthet a Bíróság elé.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

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

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehoczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: [„Europe by Satellite.”](#) ☎ (+32) 2 2964106