SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2012. július 12.[1]

C-152/11. sz. ügy

Johann Odar
kontra
Baxter Deutschland GmbH

(Az Arbeitsgericht München [Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Az életkoron vagy fogyatékosságon alapuló mindenfajta hátrányos megkülönböztetés tilalma — Az olyan nemzeti intézkedések összeegyeztethetősége, amelyek a nyugdíjkorhatárhoz közeli munkavállalókat az üzemi tanács szociális tervében meghatározott juttatásokból kizárják, vagy azokat számukra korlátozott mértékben biztosítják”

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmében az Arbeitsgericht München (müncheni munkaügyi bíróság) azt kérdezi a Bíróságtól, hogy ellentétesek-e a munkavállalóknak felmondás esetén fizetett végkielégítéssel kapcsolatos nemzeti intézkedések[2] a 2000/78/EK[3] tanácsi irányelvvel. Ezen intézkedések alapján a nyugdíjkorhatárhoz (mely alacsonyabb a fogyatékkal élők esetében) közeli munkavállalókat kizárnák a felmondás következményeit enyhítő ellátásokból.

Uniós szabályozás

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

2. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának[4] 21. cikke tiltja többek között a kor és a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetést.

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — A kérdéses nemzeti intézkedések az Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény: lásd a lenti 12 és 13. pontot) 10. § (6) bekezdése, valamint az alapügyben a felperes és az érintett üzemi tanács között létrejött szociális terv: lásd a lenti 17. és 18. pontot. E tervet úgy szerkesztették, hogy csökkenti az egyébként bizonyos munkavállalóknak járó juttatásokat, de a végkielégítésből nem zárja ki teljesen őket.

3 — 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., a továbbiakban: irányelv).

4 — HL 2010. C 83., 389. o. (a továbbiakban: Charta).

A 2000/78/EK irányelv

3. A következő preambulumbekezdések relevánsak:

„(8) Az Európai Tanács 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglalkoztatási irányvonalak hangsúlyozzák a szociális integrációt ösztönző munkaerőpiac kialakításának szükségességét egymást követő, egymásra épülő intézkedések meghozatala által, amelyek a csoportok, mint például a fogyatékos személyek csoportjának hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet célozzák. Hangsúlyozzák ezenkívül, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon.

[…]

(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja 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.

(12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken a Közösségen belül meg kell tiltani.

[…]

(14) Ez az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket.

[…]

(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 [helyesen: például] jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.”

4. Az 1. cikk értelmében az irányelv 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. A 2. cikk előírja:

„(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;

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha

i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek […]” [5]

6. A 3. cikk a „Hatály” címet viseli. A következők szerint rendelkezik:

„(1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: állami szerveket] is, a következőkre tekintettel:

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]”

7. Az eltérő bánásmód az irányelvben tiltott bármely alapon igazolható, amennyiben a 2. cikk (5) bekezdése, a 3. cikk (4) bekezdése, a 4. cikk (1) bekezdése és a 6. cikk (1) bekezdésében meghatározott különös kivételek teljesülnek. [6]

8. A 6. cikknek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” című (1) bekezdése rögzíti:

„(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 megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, például jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci vagy szakképzési céllal objektív és ésszerű módon igazolható, valamint e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését […] beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók [számára] […]”

5 — Az 5. cikk megköveteli a tagállamoktól annak biztosítását, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók tekintetében a munkaadók megtegyék az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartásához szükséges intézkedéseket. Ennélfogva a munkaadóknak biztosítaniuk kell, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés. A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontja értelmében nem valósul meg a közvetett hátrányos megkülönböztetés, amennyiben a munkaadók eleget tesznek az 5. cikkben megfogalmazott elvek végrehajtását szolgáló nemzeti kötelezettségeknek.

6 — A hátrányos megkülönböztetés általános tilalma alóli kivétel az irányelv 2. cikk (5) bekezdése alapján megengedett, amennyiben a tagállamok többek között a közbiztonság és a közrend fenntartásához vagy az egészség védelméhez szükséges intézkedéseket vezetnek be. Az életkoron és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli különös kivételként szabályozza a 3. cikk (4) bekezdése a fegyveres erőket. Az irányelv 4. cikk (1) bekezdése alapján a többek között életkoron és fogyatékosságon alapuló eltérő bánásmód 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. Lásd például a C-229/08. sz. Wolf-ügyben 2010. január 12-én hozott ítéletet (EBHT 2010., I-1. o.).

9. A 16. cikk értelmében „a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

a) bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes;

b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés, vállalati belső szabályzat […] tartalmaz,

semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.”

10. A 18. cikk az irányelv végrehajtására tartalmaz rendelkezéseket: „a tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig meghozzák azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek, vagy megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése alapján, ezen irányelv végrehajtásával, a kollektív szerződéseket illető rendelkezések vonatkozásában. A tagállamok ezekben az esetekben biztosítják, hogy a szociális partnerek legkésőbb 2003. december 2-ig megállapodás formájában bevezessék a szükséges intézkedéseket. Az érintett tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket.”

A nemzeti szabályozás

A Betriebsverfassungsgesetz

11. A Betriebsverfassungsgesetz (a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény) (a továbbiakban: BetrVG) 111. és 113. §-ai olyan rendelkezések bevezetését követelik meg, amelyek enyhítik valamely vállalat szerkezetátalakításából eredő, munkavállalókat érintő kedvezőtlen hatásokat.[7] Következésképpen a munkáltató és az üzemi tanács köteles e célból egymással szociális tervben megállapodni.[8]

Az Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

12. Az irányelvet a 2006. augusztus 14-i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény) (a továbbiakban: AGG vagy „a kérdéses nemzeti szabályozás”) ültette át a nemzeti jogba.

13. „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód engedélyezése” címet viselő 10. §-a a következők szerint rendelkezik:

„A 8. § ellenére[9] megengedett az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha törvényes céllal objektív és ésszerű módon igazolható. Az e cél elérésére irányuló eszközöknek megfelelőknek és szükségeseknek kell lenniük. Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között a következőket:

[…]

7 — Az üzemi tanáccsal való konzultáció kötelezettsége bizonyos feltételek teljesülése esetén áll fenn: e feltételek a vállalatnál lévő munkavállalók számához igazodnak. A „szerkezetátalakítás fogalma” (elsősorban) az üzemeltetés beszüntetését, az összeolvadást, a szétválást, a szervezetben történő alapvető változást, így például a kérdéses vállalkozás áthelyezését foglalja magában.

8 — A szociális tervről szóló döntés meghozatalakor figyelemmel kell lenni a felmondással fenyegetett munkavállalók érdekeire, egy új állás megszerzésének lehetőségére, a szerkezetileg átalakított vállalkozásnál maradók érdekeire, valamint a vállalat folyamatos pénzügyi életképességére.

9 — A 8. § rendelkezik egy, a hátrányos megkülönböztetés tilalma alóli, a kérdéses állás betöltéséhez szükséges szakmai követelményen alapuló kivételről. Lásd ebben az értelemben a fenti 7. pontban és a 6. lábjegyzetben hivatkozott irányelv 4. cikke (1) bekezdését.

6. a »szociális tervek« ellátásainak a [BetrVG-ben] meghatározott differenciálását, ha a felek az életkorhoz vagy a szolgálati időhöz igazodó, olyan végkielégítési rendszert hoztak létre, amely a lényegében az életkortól függő munkaerő-piaci esélyekre az életkor aránylag erőteljes hangsúlyozása révén nyilvánvalóan figyelemmel volt, vagy a felek a szociális terv ellátásaiból kizárták azokat a foglalkoztatottakat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli járadék megállapítását követően – nyugdíjra jogosultak.”

Szociális biztonsági szabályozás

14. A Sozialgesetzbuch (a szociális biztonságról szóló német törvénykönyv) VI. könyvének (a továbbiakban: az SGB VI. könyve) 235. §-a az állami nyugdíjak vonatkozásában előírja, hogy a munkavállaló (amennyiben teljesítette a járulékfizetési kötelezettséget) 65. életévének (rendes nyugdíjkorhatár[10]) betöltésével teljes állami nyugdíjra jogosult. Az SGB VI. könyvének (az alapügy tényállása idején alkalmazandó) 236a. §-a alapján számos fogyatékkal élő munkavállaló jogosult volt 60. életévének betöltésével előrehozott nyugdíjra.[11] Bizonyos más körülmények esetén a munkavállaló 65. életévének betöltése előtt is jogosult lehet csökkentett mértékű nyugdíjra. Következésképpen elegendő járulékfizetés teljesítésével az előrehozott nyugdíj a 63. életév betöltésével is igénybe vehető.

15. A munkanélküli járadékra jogosultsághoz a munkanélküli munkavállalónak bizonyos feltételeket (beleértve a járulékfizetés követelményét) kell teljesítenie, valamint aktív munkakeresőként kell regisztráltatnia magát. Az állam a munkavállaló korábbi nettó munkabérének 60%-áig fizet rendes munkanélküli járadékot (Arbeitslosengeld I)[12] (az összeg eléri a 67%-ot, ha 18 év alatti gyermekről gondoskodik). A kifizetés a munkavállaló életkora és a járulékfizetés időtartama alapján korlátozott időszakra jár.[13]

A Kündigungsschutzgesetz

16. A Kündigungsschutzgesetz (az elbocsátással szembeni védelemről szóló német törvény, a továbbiakban: KSchG) a felmondással érintett munkavállalók kiválasztására állapít meg szabályokat. A KSchG 1. § (2) bekezdése értelmében az elbocsátás jogszerűsége megállapításához annak „szociálisan igazoltnak” kell lennie. Az 1. § (3) bekezdése értelmében az elbocsátás szociálisan nem igazolt, amennyiben a munkáltató a felmondással érintettek kiválasztása során nem veszi figyelembe a munkavállaló szolgálati idejét, életkorát, tartási kötelezettségét és/vagy bármely súlyos fogyatékosságot.

10 — 2012-től a törvényes nyugdíjkorhatár 65-ről fokozatosan emelkedik 67 évre az 1946. december 31. után születetteknél.

11 — 2012-től a fogyatékosságon alapuló előrehozott nyugdíj korhatára 60-ról fokozatosan emelkedik 62 évre az 1951. december 31. után születetteknél.

12 — Alacsonyabb összegű juttatás (Arbeitslosengeld II) fizetendő, amikor (többek között) lejár a teljes ellátás fizetésének időszaka.

13 — Következésképpen egy 50 éves és legalább 30 hónapon keresztül járulékot fizető munkavállaló legfeljebb 15 hónapig részesül juttatásban. Amennyiben 55 éves, és legalább 36 hónapon keresztül fizetett járulékot, a juttatást legfeljebb 18 hónapon keresztül kaphatja, míg egy 58 éves munkavállaló 48 hónapnyi járulékfizetéssel 24 hónapon keresztül kapja a juttatást.

A szociális terv

17. 2004. április 30-án a Baxter Deutschland GmbH (a továbbiakban: Baxter) és az érintett üzemi tanács[14] Vorsorglicher Sozialplanról (óvatossági szociális intézkedési terv, valójában felmondási terv) állapodott meg, melynek 6. § (1) bekezdése a „Munkaviszony megszüntetése esetén (kivéve »az előrehozott nyugdíj« eseteit) járó végkielégítések” címet viseli. Ennek értelmében:

„1. 1 Azok a munkavállalók[…], akik (a munkáltató működésével összefüggő okokból történő felmondás vagy közös megegyezés alapján) elhagyják [a Baxtert], az alábbi képlet alapján számított, euróban meghatározott adóköteles bruttó végkielégítésben részesülnek:

Végkielégítés = kortényező x szolgálati idő[15]x havi bruttó bér.”

Az e számítási módszer eredményeképp megállapított összegre mint az „egységes képlet alapján számolt végkielégítésre” utalok.

A 6. § (1.2) pontja alapján a kortényezők fokozatosan emelkednek, így 18 éves korban 0,35-ről 1,75-re 57 éves korra, ez 58 éves korban 1,70-re csökken, majd 58 éves kortól meredekebben esni kezd, és 64 éves korra elérni a 0,30-at.

A 6. § (1.5) pontja így rendelkezik: „azoknál a munkavállalóknál, akik 54. életévüket már betöltötték, és működéssel összefüggő ok miatt kerültek elbocsátásra, vagy munkaviszonyuk közös megegyezéssel szűnt meg, [az egységes képlet alapján számolt végkielégítést] össze kell hasonlítani az alábbi számítás eredményével:

A legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulásig hátralévő hónapok száma x 0,85 x havi bruttó bér.”

Az ezen másodlagos számítási módszerrel megállapított összegre „különleges képlet alapján számolt végkielégítésként” utalok, és hatásaira „felső határösszegként”.

A 6. § (1.5) pontja így folytatja:

„Amennyiben [az egységes képlet alapján számolt végkielégítés] nagyobb, mint [a különleges képlet alapján számolt végkielégítés], akkor a kisebb összeget kell kifizetni. A kisebb összeg azonban nem lehet kevesebb, mint [az egységes képlet alapján számolt végkielégítés] összegének fele.

Amennyiben [a különleges képlet alapján számolt végkielégítés] eredménye jelentéktelen összegű, [az egységes képlet alapján számolt végkielégítés] fele fizetendő”.

E megállapodásra mint a „korrekciós tényezőre” kell utalnom.

18. 2008. március 13-án egy kiegészítő szociális tervet fogadtak el.[16] E szociális terv 7. §-a a „Végkielégítés” címet viseli, és megállapítja, hogy az „e szociális terv hatálya alá tartozó munkavállalók, és azok, akiknek a munkaviszonya a munkáltatói átszervezések eredményeképpen szűnik meg, az alábbi ellátásokban részesülnek:

„7.1 Végkielégítés: a munkavállalók [az egységes képlet alapján számolt végkielégítést] kapják.

14 — A jelen indítványban a Baxterre és az üzemi tanácsra mint „szociális partnerekre” is utalnom kell.

15 — A szolgálati idő a Baxter szolgálatában végzett munkával eltöltött évek számára utal.

16 — A jelen indítványban a szociális intézkedési tervre és a kiegészítő szociális tervre együttesen „szociális tervként” utalok.

7.2 Értelmezés: A szociális intézkedési terv 6. §-ának 1.5 pontja kapcsán a felek az alábbi értelmezésben állapodnak meg: »a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás« alatt azt az időpontot kell érteni, amelyben a munkavállaló a törvényes nyugdíjak valamelyikére – ideértve a csökkentett összegű előrehozott nyugdíjat is – először jogosulttá válik.”

Tényállás, eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19. Dr. Odar 1950. július 25-én született. Házas, és két eltartott gyermeke van. Súlyos fogyatékkal élőnek minősül.[17] 1979. április 17. óta a Baxter (és/vagy annak jogelődjei) alkalmazásában állt. Dr. Odar munkaviszonyának megszűnése előtt a Baxter marketingmenedzsereként dolgozott.

20. 2008. április 25-i levelével a Baxter tevékenységének Heidelbergből München-Unterschleissheimbe történő áthelyezéséről szóló döntését követően felmondta Dr. Odar munkaviszonyát. A Baxter felajánlotta a munkaviszony új telephelyen történő folytatását. A megállapodások meghosszabbított próbaidőről rendelkeztek, mely alatt Dr. Odar dönthetett arról, hogy az új megállapodás számára elfogadható-e, vagy sem. Dr. Odar kezdetben elfogadta ezt az ajánlatot, majd 2009. december 31-i hatállyal felmondta a munkaviszonyát.

21. A nemzeti bíróság ezt az SGB VI. könyvének 236a. §-a alapján azzal magyarázza, hogy Dr. Odar legkorábban a 60. életév betöltésével (az ő esetében 2010. augusztus 1-jei hatállyal) jogosult a súlyos fogyatékkal élőknek járó csökkentett mértékű öregségi nyugdíjra.[18]

22. Dr. Odar munkaviszonyának megszüntetését követően[19] a Baxter 308 253,31 euró összegű bruttó végkielégítést fizetett neki. A nemzeti bíróság szerint a végkielégítést a szociális terv 6. § (1.1)–(1.5) pontja alapján a következőképpen számolták ki.[20] Először is az egységes képlet alapján számolt végkielégítés a következőképpen került kiszámításra: (végkielégítés = 1,7 (korrigens) x 29,71 év (szolgálati idő) x 12 210,47 (havi bruttó munkabér)). Ez megközelítőleg 616 506,63 euró összeget eredményezett. Mivel azonban Dr. Odar az alapügy tényállásának időpontjában 58 éves volt, a szociális terv 6. § (1.5) pontjának hatálya alá tartozik. A különleges képlet alapján számolt végkielégítést így a következőképpen számolták ki: 19 (a nyugdíj legkorábbi kezdetéhez szükséges hónapok száma) x 0,85 x 12 210,47 (havi bruttó munkabér). E számítási módszer alkalmazásával 197 199,09 euró összeg jött ki. A Baxter azután a 6. § (1.5) pontjának további elemeit is alkalmazta, biztosítva, hogy Dr. Odar legalább az egységes képlet alapján számolt neki járó végkielégítés 50%-át megkapja, így 308 253,31 euró bruttó összeget fizetett neki.

23. Dr. Odar 2010. június 30-án keresetet indított a Baxter ellen. Azt állítja, hogy a szociális terv szerint neki járó végkielégítés számítási módja életkoron és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg vele szemben. Dr. Odar ezért úgy véli, hogy jogosult további 271 988,88 euró összegű bruttó végkielégítésre, mely a jelenleg részére kifizetett végkielégítés, és azon összeg különbözete, melyet akkor kapott volna, ha munkaviszonya megszüntetésének időpontjában – azonos szolgálati idő mellett – 54 éves lett volna.

17 — A nemzeti szabályozás értelmében súlyos fogyatékkal élőként minősítéshez megkövetelik az 50%-os fogyatékossági fokot, mely alapján az érintett 60 éves korban jogosulttá válik az előrehozott nyugdíjra, lásd a fenti 14. pontot.

18 — Dr. Odar fogyatékosság alapján legkorábban a 60. életév betöltésével vált jogosulttá a 10,8%-kal csökkentett mértékű előrehozott öregségi nyugdíjra. A maximális mértékű nyugdíj 63 éves kortól illeti meg.

19 — A végkielégítést 2008. december 31-től számolták, Dr. Odar Baxter általi elbocsátásának tényleges időpontját („az alapügy tényállásának időpontját”) a 2008. április 25-i levél határozza meg, lásd a fenti 20. pontot.

20 — Mindegyik képlet a nemzeti bíróság előzetes döntéshozatalra utaló végzéséből származik. A nemzeti bíróság képletei és a felek észrevételeiben szereplők közt vannak kisebb eltérések. Az általam alkalmazott számítási mód kissé eltérő képleteket eredményezett, például az egységes képlet alapján számolt végkielégítés alkalmazásával összesen 616 714,20 eurónyi végösszeg jött ki. Következésképpen valamennyi képletet megközelítőként kell kezelni.

24. Az Arbeitsgericht München úgy véli, hogy a kereset uniós jogot érintő kérdéseket vet fel, ennélfogva eljárását felfüggesztve a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1. Ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy megengedett lehet az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha a felek a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer keretében kizárták a szociális terv ellátásaiból azokat a munkavállalókat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük, tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli járadék folyósítását követően – nyugdíjra jogosultak, vagy az irányelv 6. cikke (1) bekezdése második mondatának a) pontja alapján igazolható az ilyen eltérő bánásmód?

2. Ellentétes-e a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy megengedett lehet az életkoron alapuló eltérő bánásmód, ha a felek egy foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer keretében kizárták a szociális terv ellátásaiból azokat a foglalkoztatottakat, akiknek gazdasági tekintetben biztosított a helyzetük, tekintettel arra, hogy – adott esetben a munkanélküli járadék folyósítását követően – nyugdíjra jogosultak?

3. Ellentétes-e az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer[21] olyan szabályozása, melynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás alapján alternatív módon kerül sor a rendes számítási módszerhez képest, amely különösen a szolgálati időhöz kapcsolódik, és az alacsonyabb összegű végkielégítés, de legalább a végkielégítés rendes összegének fele fizetendő, vagy az irányelv 6. cikke alapján igazolható az ilyen eltérő bánásmód?

4. Ellentétes-e a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az irányelv 1. cikke és 16. cikke szerinti tilalmával a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer olyan szabályozása, melynek értelmében az 54 évnél idősebb és a munkáltató működésével összefüggő okokból elbocsátott munkavállalók esetében a végkielégítés kiszámítására a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás alapján alternatív módon kerül sor a rendes számítási módszerhez képest, amely különösen a szolgálati időhöz kapcsolódik, és az alacsonyabb összegű végkielégítés, de legalább a végkielégítés rendes összegének fele fizetendő, és az alternatív számítási módszer a fogyatékosságon alapuló nyugdíjra való jogosultságot veszi alapul?

25. Írásbeli észrevételeket nyújtott be Dr. Odar, a Baxter, a német kormány és az Európai Bizottság. A 2012. április 18-i tárgyaláson valamennyi fél tartott szóbeli előadást.

Értékelés

Bevezető megjegyzések

26. A kérdést előterjesztő bíróság kérdései mind a nemzeti jogi rendelkezésre (az AGG 10. §-ának 6. pontja), mely az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja és a 6. cikk (1) bekezdése hatálya alá tartozhat, mind a Baxternél alkalmazott egyedi szociális tervre vonatkoznak. E tekintetben segíthet annak meghatározása, hogy a Bíróság válaszának az előterjesztett kérdésekre mi képezze részét, és mi nem.

21 — A 3. és 4. kérdésben említett foglalkoztatási szociális biztonsági rendszert a fenti 17. pontban említett szociális tervre utalással értem.

27. A Bíróság szerepe természetesen arra korlátozódik, hogy megadja a szükséges iránymutatást a kérdéses uniós szabályozás értelmezéséhez. Az egyenlő bánásmód elvéből következően a nemzeti szabályozás a szociális partnereknek azonban bizonyos mozgásteret biztosít. Nem lehet elvont választ adni arra kérdésre, hogy az uniós jog helyes értelmezése ellentétes-e az ilyen nemzeti szabályozással. Arra kell figyelemmel lenni, hogy mi történik akkor, ha a szociális partnerek egy egyedi személyre (a jelen esetben Dr. Odarra) hatással bíró egyedi szociális tervről állapodnak meg. Véleményem szerint az elemzésnek ezért a következő kérdéseket kell érintenie (a Bíróságnak nem mindegyikkel kell foglalkoznia).

28. Először is: jár-e a szociális terv olyan következményekkel, amelyek ellentétesek az irányelv 1. cikkével és (2) cikke (1) bekezdésével, valamint nem tartoznak a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontjába és a 6. cikk (1) bekezdésébe foglalt kivételek hatálya alá? E kérdés megválaszolása érdekében figyelembe kell venni e terv egyedi részleteit és a belőle származó eredményeket. A következőkben ezért megnézem, hogyan működik a terv, megfigyelem e terv alkalmazásának Dr. Odarra kiható eredményeit, és megvizsgálom, hogy ezen eredmények ellentétesek-e az irányelvvel. A Bíróság teljes mértékben hatáskörrel rendelkezik végkövetkeztetés levonására, valamint e kérdés megválaszolására, habár szükségesnek bizonyulhat a nemzeti bíróságnak bizonyos ténybeli kiegészítő kérdések feltétele vagy megerősítésük kérése.

29. Másodszor: engedélyezett-e az AGG 10. §-ának 6. pontja alapján a Baxter szociális terve? Ez lényegét tekintve nemzeti jogi kérdés, amelyet a nemzeti bíróságnak kell megválaszolnia. [22]

30. Harmadszor: amennyiben a Baxter által alkalmazott szociális terv a nemzeti jog alapján engedélyezett, az ilyen nemzeti szabályozás ellentétes-e az uniós jog releváns rendelkezéseivel? Itt a végső válasz szükségszerűen ötvözi az elemzés két korábbi lépésére adott válaszok elemeit. Ha a helyesen értelmezett uniós joggal ellentétes a bizonyos egyedi eredményekkel járó szociális terv, és ha a nemzeti jog egy ilyen tervet jogszerűnek fogad el, ebből az következik, hogy az irányelv helyes értelmezésével ellentétes az ilyen jellegű nemzeti átültető jogszabály, ugyanis a szociális partnereknek az egyéni szociális tervek kialakításakor nem engedélyezi a megfelelő szintű rugalmasságot, és így olyan szociális tervekről állapodhatnak meg, amelyek a nemzeti szabályozás szerint megengedettek, a vele járó eredmények azonban ellentétesek az irányelvvel.

A 3. és 4. kérdésről

31. A 3. és 4. kérdés annak megállapítására irányul, hogy az irányelvben szabályozott életkoron és/vagy fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával ellentétes-e a szociális tervben meghatározott az a szabály, melynek értelmében az 54 éves vagy annál idősebb munkavállalóknak járó juttatásokat a legkorábban lehetséges nyugdíjjogosultság alapján állapítják meg (a különleges képlet alapján számolt végkielégítés).

32. Az irányelv a „foglalkoztatás és munkavégzés területén” általános keretet biztosít az életkoron és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemhez. A 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja értelmében azt „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában […] tekintettel […] az alkalmazási és munkakörülményekre [helyesen: alkalmazási és munkafeltételekre], beleértve az elbocsátást és a díjazást”. Egyetértek a nemzeti bírósággal abban, hogy a szociális terv az irányelv hatálya alá tartozik, ugyanis érinti a munkavállalók alkalmazási feltételeit, különösen az elbocsátást és a díjazást.

22 — Lásd a C-321/07. sz. Schwarz-ügyben 2009. február 19-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-1113.o.) 48. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

33. Az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése szerint az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdés alkalmazásában közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másiknál kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben. A 2. cikk (2) bekezdésének b) pontja alapján közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, „ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat […] egy bizonyos fogyatékosságú,[23] egy bizonyos életkorú […] személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz[…]”

34. Az irányelv a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés között tesz különbséget. Nem valósul meg a közvetett hátrányos megkülönböztetés, amennyiben a kérdéses bánásmód a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja hatálya alá tartozik. Az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés jogszerű, amennyiben az az irányelv 6. cikk (1) bekezdése hatálya alá tartozik. Nincs egyenértékű rendelkezés a fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés igazolására.[24]

35. Dr. Odar arra hivatkozik, hogy a szociális terv az életkor alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesít, míg a fogyatékosság alapján közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

36. Értelmezésem szerint a szociális terv a következőképpen alkalmazandó Dr. Odarra.

37. Dr. Odar jelenlegi végkielégítésének összegét a szociális terv alapján három tényező határozta meg: az egységes képlet alapján számolt végkielégítés, a különleges képlet alapján számolt végkielégítés és a korrekciós tényező.[25]

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés

38. Az egységes képlet alapján számolt végkielégítés életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez vezet. Egy egyenlőtlenül növekvő kortényezőt társítanak az 57 éves és annál idősebb munkavállalókhoz, akik e tekintetben kedvezőbb bánásmódban részesülnek, mint a fiatalabb munkavállalók. Azonban nem ez az alapügy tárgya. Dr. Odar vonatkozásában az eltérő bánásmódot az valósítja meg, hogy a szociális terv alapján a kortényező ezt követően csökken.[26] Amennyiben a szolgálati idő és a fizetés egyenlő, a fizetendő végkielégítés közvetlenül és kizárólag a munkavállaló életkora alapján változik, ugyanis mindkét elemet a kortényezővel kell szorozni.[27]

23 — A jelen ügyben e mondatot úgy értelmeztem, hogy „fogyatékossággal rendelkezik”, mivel egyébként értelmetlen lenne. Nem az a releváns, hogy Dr. Odar egy bizonyos fogyatékossággal rendelkezik, hanem az, hogy fogyatékkal élőnek ismerték el.

24 — Bizonyos, a fogyatékkal élő személyeket érintő pozitív intézkedések, habár ilyen okból közvetlen megkülönböztetést valósítanak meg, az irányelv 7. cikk (2) bekezdése hatálya alá tartoznak.

25 — Lásd a fenti 22. pontot.

26 — A kortényező egyenlőtlenül növekszik 18 éves korban 0,35-ről a lehető legmagasabb tényezőig (1,75) 57 éves korban. E pontot követően jelentősen csökken a legalacsonyabb pontig (0,3) 64 éves korban.

27 — A releváns képletek, és ahogy a különböző adatok az egyenletekbe kerülnek, minden egyes esetben meghatározzák, mi történik. A szociális terv alapján az egységes képlet alapján számolt végkielégítésben (végkielégítés = kortényező x szolgálati idő x havi bruttó bér) a kortényező határozza meg a hónapok számát (vagy töredékét), a munkabért a végkielégítés kiszámításához veszik figyelembe. Következésképpen egy 36 éves munkavállaló havi munkabérét névértéken kezelik (1-es kortényező). Ötvenhét éves korban ezt 1,75-tel, míg 64 éves korban 0,3-mal kell megszorozni. Ennélfogva egy 36 éves munkavállaló szolgálati idejét az egy hónapi munkabér 0,75-ödével (vagy ¾-del) kell megszorozni, mely utóbbi kevesebb, mint egy 57 éves munkavállaló esetében. Hatvannégy éves korban a havi munkabér 1,45-ödével (majdnem 1 ½-del) kell megszorozni, mely utóbbi kevesebb, mint egy 57 éves munkavállaló esetében. Következésképpen a szociális terv alapján a magasabb kortényezővel és több szolgálati évvel rendelkező munkavállalók magasabb juttatásban részesülnek.

39. Dr. Odar esetében a felmondás alapján fizetett összeget az 58. életév alapján 1,7-es kortényezővel számolták ki. Mivel alacsonyabb kortényezőt vettek figyelembe ahhoz képest, mint amekkora 57 éves kora esetén járna, Dr. Odart kedvezőtlenebb bánásmódban részesítették az egy évvel fiatalabb (azonos szolgálati idővel és munkabérrel rendelkező) munkavállalóhoz képest (minden más tényező azonosságával).

40. Az 1,75 és 1,7 kortényezők között csekély a különbség. Az e különbségből származó pénzügyi hátrány kevesebb, mint ha (például) Dr. Odar 59 éves lett volna a felmondás időpontjában. A szociális terv 6. § (1.1) és (1.2) pontja alapján mégis megvalósul az életkoron alapuló eltérő bánásmód.

41. A különleges képlet alapján számolt végkielégítést (amely a 3. és 4. kérdés tárgyát képezi) alkalmazták Dr. Odar végkielégítésének kiszámításához. Ennek következményeként a végkielégítést azon bruttó munkabér 85%-ára korlátozták, amelyet a felmondás időpontja és a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulás időpontja között fizettek volna neki (feltételezve, hogy a havi munkabér ezen időszak alatt változatlan volt).

42. A nemzeti bíróság megjegyzi, hogy a felső határösszeg csak 54 éves kortól alkalmazandó, és életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósíthat meg. A Baxter két magyarázattal szolgál. Írásbeli észrevételeiben a Baxter azzal érvel, hogy e számítási módot 54 éves kortól csupán azért alkalmazza, mert matematikailag lehetetlen bármely korábbi életkorban az egységes képlet alapján számolt végkielégítéssel meghatározott összegre hatást gyakorolni. A tárgyaláson a Baxter arra hivatkozott, hogy a legkorábbi nyugdíjkorhatár a szociális intézkedési tervről történt megállapodás idején alacsonyabb volt (mint Dr. Odar munkaviszonyának felmondásakor). Mindkét magyarázat megfelelő lehet. Ennek értékelése a nemzeti bíróság feladata lesz. A matematikai részt illetően, hacsak nem lehetséges a Baxternél 18 éves kor előtti munkába állás vagy a 60 éves kor előtti öregségi nyugdíj, a Baxter első magyarázata tűnik helyesnek. Még ha valamennyi paraméter helytelen is (aminek kiderítése a nemzeti bíróság feladata), az egységes képlet alapján számolt végkielégítés által meghatározott összeget a különleges képlet alapján számolt végkielégítés egy korábbi ponton érintheti. Ebben az esetben ismét megvalósulhat az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés.

43. A leghihetőbb feltételezés az, hogy a Baxter magyarázata helyes, és akkor a szociális tervben szereplő 54 éves korra történő kifejezett utalás irreleváns. A különleges képlet alapján számolt végkielégítés bármely életkorban alkalmazható, de csak 54 éves kortól vált ki hatást. Ez esetben a szociális tervben szereplő „54 éves korra” utalás nem valósít meg semmilyen életkoron alapuló megkülönböztetést, ez csupán rosszul megválasztott terv, amely azt a benyomást kelti, hogy fennáll a megkülönböztetés. Ennélfogva a különleges képlet alapján számolt végkielégítés önmagában nem vezet életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez.

Fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés

44. A következőkben nézzük meg a különleges képlet alapján számolt végkielégítés alkalmazásának következményét Dr. Odarnak a felmondás alapján járó összegre i. 65 év nyugdíjkorhatár, valamint ii. 60 év nyugdíjkorhatár esetén. Az első esetben a különleges képlet alapján számolt végkielégítés nem érinti a felmondás alapján járó összeget. Az utóbbi esetben a különleges képlet alapján számolt végkielégítés alkalmazásának következménye drasztikus, már kezdetben több mint kétharmaddal csökkenti a fizetendő végkielégítést, bár a korrekciós tényező alkalmazásával a végső csökkentés a felére korlátozódik. Ez a 65 helyett 60 év nyugdíjkorhatár alkalmazásának közvetlen eredménye. Az a tény, hogy az alkalmazott számítási mód az alacsonyabb nyugdíjkorhatár (60) figyelembevételén alapult, Dr. Odar fogyatékosságának közvetlen eredménye.

45. A német kormány azzal érvel, hogy a szociális terv alapján nem valósul meg a fogyatékkal élő munkavállalók tekintetében hátrányos megkülönböztetés, mivel 60 éves korukban jogosultak a nyugdíjra, és így nem hasonlíthatók össze a nem fogyatékkal élő munkavállalókkal, akik 65 éves korban jogosultak nyugdíjra. Az e két csoport közötti, a legalacsonyabb nyugdíjkorhatárral kapcsolatos eltérés objektív különbség. A német kormány hivatkozik a Bird's Eye Walls ügyre [28], valamint a Hlozek-ügyre [29] annak alátámasztására, hogy objektíve eltérő helyzetek nem kezelhetőek azonosan.

46. Nem értek egyet a német kormány érvelésével.

47. Úgy tűnik, hogy mindkét csoport olyan munkavállalókat foglal magában, akik a munkaviszonyt a rendes nyugdíjkorhatár (65 év) eléréséig folytatták volna, azonban szembesültek a felmondással. Ezért véleményem szerint a két kategória összehasonlítható egymással.

48. Ráadásul a jelenlegi helyzet különbözik a Bird's Eye Walls-ügytől és Hlozek-ügytől, mivel e két ügyben a kérdéses „áthidaló járadékot" csak a törvényes nyugdíjkorhatárhoz közel eső munkavállalóknak fizették. Az áthidaló járulékot a Hlozek-ügyben azoknak a munkavállalóknak fizették, akiket az őket alkalmazó vállalat szerkezetátalakítását követően bocsátottak el. A járulékot nőknél 50 éves korban, férfiaknál pedig 55 éves korban fizették. Az áthidaló járulék fizetése a nyugdíjkorhatárhoz kapcsolódott, lényegében a nők 55 éves korukban váltak jogosultakká öregségi nyugdíjra, míg a férfiaknak erre 60 éves korig kellett várniuk. A Bíróság álláspontja szerint az áthidaló járulékra való jogosultsághoz eltérő életkor megállapítása egy olyan semleges feltételt írt elő, amely megerősítette, hogy nem áll fenn hátrányos megkülönböztetés. Következésképpen a férfiak és a nők nem voltak azonos helyzetben, helyzetük így nem összehasonlítható. [30]

49. A jelen ügyben főszabály szerint a végkielégítés minden munkavállalónak biztosított. A nyugdíjba vonulás közelsége kizárólag a különleges képlet alapján számolt végkielégítés alkalmazásánál releváns. Következésképpen a megfelelő összehasonlítás két elbocsátott munkavállaló között történik. A Bird's Eye Walls-ügyben és a Hlozek-ügyben lévő helyzettel ellentétben [31] itt nem az életkoron alapuló összehasonlítás vonja magával a felmondás alapján járó juttatásokban részesülést.

50. Itt a fogyatékkal élő munkavállalókat részesítették kedvezőtlenebb bánásmódban a nem fogyatékkal élő munkavállalókhoz képest, ugyanis ők 65 év helyett 60 éves korukban jogosultak a nyugdíjra. A különleges képlet alapján számolt végkielégítés első összetevője (a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulásig hátralévő hónapok száma) bármely életkorban mindig alacsonyabb lesz a fogyatékkal élő munkavállalónál, mint az azonos életkorú nem fogyatékkal élő munkavállaló esetében.

51. Ennélfogva a látszólag semleges különleges képlet alapján számolt végkielégítés a fogyatékkal élő munkavállalók esetében közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezet. A fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés következménye az, hogy i. egy 58 éves korában elbocsátott fogyatékkal élő munkavállaló jelentősen kevesebb összeget kap, mint az azonos életkorú, azonos munkabérben részesülő, azonos szolgálati idővel rendelkező nem fogyatékkal élő munkavállaló; ii. kevésbé valószínű, hogy a fogyatékkal élő munkavállaló testileg ép társával összehasonlítva talál új

28 — A C-132/92. sz. Bird's Eye Walls Ltd. ügyben 1993. november 9-én hozott ítélet (EBHT 1993., I-5579. o.).

29 — A C-19/02. sz. Viktor Hlozek-ügyben 2004. december 9-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-11491. o.).

30 — Lásd a fenti 28. lábjegyzetben hivatkozott Bird's Eye Wallis-ügyben a hasonló helyzetet. Ebben az ügyben az „áthidaló nyugdíjat" olyan munkavállalónak fizették ki, akinek betegség következtében a rendes nyugdíjkorhatár (nőknél 60 év, férfiaknál pedig 65 év) elérését megelőzően kellett nyugdíjba vonulnia. Lásd a fenti 29. lábjegyzetben hivatkozott Hlozek-ügy 49. pontját.

31 — Hivatkozás a fenti 28., illetve 29. lábjegyzetben.

munkát, és életének hátralévő részében a csökkentett mértékű nyugdíj elfogadásával pénzügyileg rászorultabb lesz,[32] valamint iii. a fogyatékkal élő munkavállalók elbocsátása jelentősen olcsóbb, mint a nem fogyatékkal élőké, így a fogyatékkal élő munkavállalóknak potenciálisan nagyobb az esélyük az elbocsátásra.[33]

52. Ezért úgy vélem, hogy a szociális terv fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezet, amennyiben egy, a szociális terv 6. § (1.5) pontjában szereplő látszólag semleges előírás (a legkorábban lehetséges nyugdíjba vonulásig hátralévő hónapok száma) a 60 éves korukban nyugdíjra jogosult fogyatékkal élő munkavállalókat hátrányosan érinti (alacsonyabb végkielégítés) összehasonlítva a rendes nyugdíjkorhatárig (65 év) nyugdíjra nem jogosult nem fogyatékkal élő munkavállalókkal.

53. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint lehetséges más okból előrehozott nyugdíjban részesülni, például 63 éves korban.[34] Ez nem képezi az alapügy tárgyát és nemzeti jogi kérdések vizsgálatát igényli. Következésképpen szükségtelen, hogy a Bíróság ezt figyelembe vegye.

Az irányelv értelmében vett igazolás

54. Az irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében a közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor nem áll fenn, ha a kérdéses bánásmód törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

55. Emellett az életkoron (de nem más alapon, például fogyatékosság alapján) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés elfogadható, amennyiben az az irányelv 6. cikke (1) bekezdésének hatálya alá tartozik. E rendelkezés széles mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak foglalkoztatáspolitikájuk kialakítására, és lehetővé teszi számukra az elbocsátással kapcsolatban bizonyos feltételek előírását, amennyiben azok törvényes célok végrehajtását szolgálják, és amelyek máskülönben életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósítanának meg.[35] Az irányelv (25) preambulumbekezdése egyébként világossá teszi, hogy „elengedhetetlen a különbségtétel a főleg [helyesen: például] jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között”.

56. A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja és a 6. cikk (1) bekezdése hatálya nem azonos.[36] Mindazonáltal a Bíróság megállapította, hogy habár a két rendelkezés megfogalmazása eltérő (a 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja előírja, hogy valamely „[…] előírás […], törvényes cél által objektíve igazolható”, míg a 6. cikk (1) bekezdése szerint az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha „[…] törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt […]”), elképzelhetetlen, hogy az eltérő bánásmód valamely törvényes cél megfelelő és szükséges eszközökkel való elérésével igazolható, ugyanakkor az igazolás nem ésszerű.[37]

32 — A nemzeti szabályok rendelkeznek arról, a fogyatékkal élő munkavállalók által kezdetben kapott csökkentett mértékű nyugdíjat ezt követően három év elteltével teljes összegű nyugdíj válthatja fel a nemzeti jog által meghatározott szükséges feltételek teljesítésével.

33 — Lásd az alábbi 70–75. pontot.

34 — Lásd a fenti 14. pontot.

35 — Lásd a fenti 3. pontban idézett (25) preambulumbekezdést. Lásd a C-388/07. sz. Age Concern England ügyben 2009. március 5-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-1569. o.) 51. pontját.

36 — Lásd a fenti 35. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 58. pontját.

37 — Lásd a fenti 35. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 65. pontját.

– Törvényes cél

57. A munkához való jog, valamint az életkoron és/vagy fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma a Chartában foglalt alapvető jog.[38] Mivel az irányelv 2. cikkének (2) bekezdése b) pontjának i. alpontjában és a 6. cikk (1) bekezdésében foglalt igazolás a hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvétől való eltérésnek minősül, mindkét rendelkezést szigorúan kell értelmezni.[39] Ráadásul a tagállamoknak – azon széles mérlegelési mozgástér ellenére, amellyel a szociálpolitika terén rendelkeznek – magasabb bizonyítási küszöb szerint kell meghatározniuk az elérni kívánt cél (vagy célok) jogszerűségét.[40]

58. A szóban forgó nemzeti intézkedés megvalósítani kívánt célja pontos meghatározottságának hiányában egyéb, általános összefüggéséből eredő egyéb körülmények teszik lehetővé a mögötte rejlő cél meghatározását az érintett nemzeti szabály jogszerűségére, valamint arányosságára vonatkozó bírósági felülvizsgálat végett.[41]

59. A nemzeti bíróság megjegyzi, hogy a szociális terv célja, hogy a szociális partnerek korlátozott összegű alapokat nyújtsanak az elbocsátott munkavállalóknak. Ez azt biztosítja, hogy – az elbocsátott munkavállalóknak a következő biztos bevételi forráson kívül egy bizonyos összeget felszabadítva – a végkielégítés megkönnyítse a felmondás azonnali következményeit, valamint a fiatalabb munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezést tegyen. Ez utóbbiak úgy tekinthetők, hogy nagyobb szükségben szenvednek, mivel – nem úgy, mint a nyugdíjhoz közeli idősebb munkavállalók – nincs tisztán azonosítható jövőbeli bevételi forrásuk.

60. Mivel az elbocsátott munkavállalók közötti szétosztásra csak korlátozott források állnak rendelkezésre, tisztán általános érdek a kedvezőbb rendelkezés tételének célkitűzése azok javára, akiknek arra nagyobb szükségük van, összehasonlítva „tisztán egyéni okokkal, amelyek a munkáltató helyzetének tulajdoníthatók, mint például a költségcsökkentés vagy a versenyképesség javítása”.[42] Következésképpen elfogadom, hogy ez törvényes cél.

61. Tekintettel a törvényes célra, a szociális terv megfelelő-e és szükséges-e? Másként, a szociális terv az elérendő célt tekintve (a felmondás és a munkavállaló következő bevétele közötti időszak összekötése, fiatal munkavállalók számára [a nyugdíjhoz közeli idősebb munkavállalók kivételével] kedvezőbb rendelkezések biztosítása, akik a tisztán azonosítható jövőbeli bevételi forrással nem rendelkeznek) megfelelő eszköz-e? E célokat kevésbé hátrányosan eszközökkel is el lehet-e érni?

38 — Lásd a 21. cikket.

39 — Általában a kivételek értelmezéséhez lásd a C-227/09. sz. Accardo-ügyben 2010. október 21-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-10273. o.) 58. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot. Az irányelv 2. cikk (5) bekezdésében előírt kivétel értelmezésének tekintetében lásd a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-47. o.) 60. pontját és újabban a C-447/09. sz. Prigge-ügyben 2011. szeptember 13-án hozott ítélet (EBHT 2011., I-8003. o.) 56. pontját.

40 — A fenti 35. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 65. pontja.

41 — Lásd a C-250/09. és C-268/09. sz., Georgiev egyesített ügyekben 2010. november 18-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-11869. o.) 40. pontját.

42 — Lásd fenti 35. lábjegyzetben hivatkozott Age Concern England ügyben hozott ítélet 46. pontját.

– A szociális terv e célok elérésére megfelelő eszköz-e?

62. A szociális tervben szereplő egységes képlet alapján számolt végkielégítés értelmében a végkielégítés meghatározására alkalmazandó három tényező (kortényező, szolgálati idő, bruttó munkabér) az 57 évesnél idősebb munkavállalóknak kedvez.[43] A 36. (kortényező = 1,00) és 57. életév (kortényező = 1,75) között[44] a kortényező növeli a kapott végkielégítés összegét. Általában valószínű, hogy a munkavállaló életkorával[45] mind a szolgálati idő, mind a fizetés nőni fog, csakúgy mint a fizetendő végkielégítés.

63. A szociális partnerek azonban figyelembe vették emellett azt a tényt, hogy a nyugdíjhoz közeledő munkavállalók jogosultak a nyugdíjra. Következésképpen a különleges képlet alapján számolt végkielégítés egy felső határösszeget vezet be, amely megegyezik azon összeg 85%-ával, amelyet a munkavállaló a felmondás, és az első azon alkalom közötti időszakban kapna, amikor jogosulttá válik az öregségi nyugdíjra. E felső összeghatár hiányában úgy tűnik, hogy a korlátozottan rendelkezésre álló források nagyobb aránya lett volna utalható az idősebb munkavállalóknak, akiknek hamarosan elérhetővé válik a biztos bevétel (azaz az öregségi nyugdíj), ami potenciálisan a fiatalabb munkavállalók kárára vált volna.[46]

64. Ilyen körülmények között elfogadom annak megfelelőségét, hogy a szociális partnerek a szociális terv alapján korlátozottan rendelkezésre álló alapok elosztása során meghatározták a nyugdíjhoz közeledő idősebb munkavállalók részére fizetendő juttatások felső határösszegét. Ennyiben a szociális terv e törvényes célok elérésének megfelelő eszközének tűnik.

65. Mivel azonban a fogyatékkal élő munkavállaló korábban nyugdíjba vonulhat (jóllehet csökkentett mértékű nyugdíjjal), mint a testileg ép munkavállaló, a különleges képlet alapján kiszámolt végkielégítés a fogyatékkal élő munkavállalókat hátrányos helyzetbe hozza. A szociális terv értékelésénél a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a fogyatékkal élő munkavállalóknak ily módon fizetett juttatások felső határösszegének meghatározása elegendően kedvező hatással bír-e a felmondás alapján járó összegekhez rendelkezésre álló összes forrásra annak érdekében, hogy helyénvaló legyen jogosultságaik csökkentése. Mivel általában egy vállalatnál lévő fogyatékkal élő munkavállalók száma viszonylag alacsony,[47] úgy tűnik mégis, hogy (tervszerűen vagy figyelmetlenségből) a fogyatékkal élő munkavállalókat ily módon célzó intézkedés megfelelő.

– A szociális terv célkitűzései elérhetők lettek volna-e kevésbé hátrányos eszközökkel?

66. Szükséges-e, hogy a fogyatékkal élő munkavállalókat terheljék annak érdekében, hogy a szociális partnerek más munkavállalóknak tegyenek kedvezőbb rendelkezést?

67. Álláspontom szerint nem.[48]

43 — Lásd a fenti 17. pontot.

44 — Lásd a fenti 26. és 27. lábjegyzetet.

45 — Lásd a fenti 38. pontot.

46 — A tárgyaláson a német kormány hangsúlyozta, hogy az előrehozott öregségi nyugdíjban részesülő munkavállaló ezt követően is jogosult lesz további munka keresésére. Amennyiben új állást talál, a nyugdíja felfüggesztésre kerül. Ezután folytathatja a munkát a rendes nyugdíjkorhatárig. Ezen a ponton nyugdíját ismét aktiválják, és sajátos körülményeit figyelembe véve igazítják ki. Amennyiben ez az érv azon az állításon alapul, hogy a munkavállaló találni fog újabb munkát, e tényt e bíróság előtt nem támasztották alá bizonyítékokkal, és ez egyébként is ellentmond az idősebb munkavállalók új munkahely találására vonatkozó ismert nehézségeinek. Miközben ezen álláspont ellenőrzése a nemzeti bíróság feladata, a magam részéről arra hajlok, hogy az érv hibás. Világos azonban, hogy a nyugdíjra jogosultság (még ha korlátozott arányban is) olyan bevételi biztonságot nyújt, amellyel egy elbocsátott fiatalabb munkavállaló nem rendelkezik.

47 — Lásd a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által közzétett „Tények a fogyatékosságról a munka világában” (nem hivatalos fordítás), elérhető itt: http:www.ilo.org/employment/disability.

48 — Lásd a fenti 44–52. pontot.

68. A felmondással érintett munkavállalóknak fizetett juttatások kiszámításakor a különleges képlet alapján számolt végkielégítés csak egy kulcselemet vesz figyelembe, a nyugdíjkorhatárhoz való közelséget. Ahogy jeleztem, ezt elvben megfelelőnek tartom. Közelebbről azonban a felső határösszeg látszólagos tisztességessége (különösen a kifejezett hivatkozás arra, amikor a másodlagos biztos bevétel elérhetővé válik) megtévesztő. A felső határösszeg, egyedül a kulcselemre koncentrálva nem biztosít megfelelő súlyt a többi, a fogyatékkal élő munkavállalók számára releváns elemnek. Különösen, amikor a munkavállaló előrehozott nyugdíjba vonulása következtében csökkentett mértékű nyugdíjat kap, és ennélfogva kiadásait ki kell igazítania, a különleges képlet alapján számolt végkielégítés nincs tekintettel arra, hogy fogyatékosságukból eredően a fogyatékkal élő munkavállalóknak akár egész életükön át fokozott pénzügyi nehézségeik lehetnek, és/vagy az életkor előrehaladtával ezek a pénzügyi nehézségek növekedhetnek. Nem tudják kiigazítani kiadásaikat olyan jelentős áldozatok nélkül, amelyek nem merülnének fel egy nem fogyatékkal élő kolléga esetében.

69. Úgy tűnik ezért, hogy a szociális terv törvényes céljait kevésbé hátrányos eszközökkel is el lehetett volna érni, melyek figyelembe veszik a felmondás alapján végkielégítésként fizetendő, a korlátozottan rendelkezésre álló forrásokból történő juttatáskor a fogyatékkal élő munkavállalók különleges körülményeit. Ezen okból kifolyólag úgy vélem, hogy a Baxter szociális terve alapján megvalósított intézkedések nem állják ki az arányossági tesztet.

A felmondással érintettek kiválasztásának kritériumai

70. Egy további, a felmondással érintettek kiválasztásának kritériumaihoz, valamint bizonyos munkavállalói csoportok elbocsátásának költségeihez kapcsolódó kérdést fogok röviden fejtegetni.

71. A tárgyaláson mind a Baxter, mind a német kormány hangsúlyozta, hogy a munkáltatók a felmondással érintett munkavállalók azonosítása alkalmával csak a felmondással érintettek kiválasztásának a KSchG 1. § (2)–(3) bekezdésében meghatározott négy kritériumára lehettek figyelemmel. [49]

72. Még ha ezeket a kritériumokat tisztességesen és objektíven alkalmazták is, véleményem szerint annak, hogy olcsóbb egy idősebb vagy egy fogyatékkal élő munkavállaló elbocsátása, jelentősége van a felmondással érintettek kiválasztása során.

73. Hogy lássuk, miért van ez így, vegyünk egy példát.

49 — Lásd a fenti 16. pontot.

74. Egy, a Baxterrel megegyező szociális tervet alkalmazó vállalkozásnak 30 munkavállalót kell elbocsátania. A KSchG 1. § (2) és (3) bekezdése alkalmazásával a rendelkezésre álló személyi állományának tagjait a megjelölt négy kiválasztási kritériumra utalással „pontozza”.[50] Azok a munkavállalók, akik 80 vagy annál több pontot kapnak, megmenekülnek a felmondástól. Nézzük meg a pontokat, a vállalat nehézség nélkül kiválaszt az elbocsátásra 29 munkavállalót – mindegyikük jóval a küszöb alatt szerez pontot. Egy 30. munkavállalót kell kiválasztani három jelölt közül (A, B és C). A és B házas két eltartott gyermekkel. C egyedülálló, és kellő fogyatékossági fokkal rendelkezik, hogy fogyatékkal élő munkavállalóként előrehozott öregségi nyugdíjban részesüljön. Mind a háromnak 79 pontja van:

	A	B	C
Kor	57	54	57
Szolgálati idő	10	14	12
Tartási kötelezettségek	12	12	0
Rokkantság	0	0	10
Összesen	79	79	79

75. Ha C nincs, akkor a munkáltató A és B közül választana. Az A választása olcsóbb lenne neki. Mikor a C belép az egyenletbe, a munkáltató választása logikusan rá esik, és őt választja felmondásra. Ha jól értem, ez nem sértené a KSchG követelményeit. Ha a kérdést véglegesen eldöntőnek azonos pontszámmal rendelkező felmondásra jelöltek közül kell választania, a logikus választás az idősebb és/vagy fogyatékkal élő munkavállalóra esik.

76. Ennélfogva úgy vélem, hogy az irányelvvel ellentétesek az olyan nemzeti intézkedések,[51] amelyek a szociális terv 6. § (1.1)–(1.5) pontjában szerepelnek. Ilyen rendelkezések fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetéshez vezetnek, mivel a szociális terv egy látszólag semleges előírása hátrányt okoz. Mivel a fogyatékkal élő munkavállalók 60 éves korukban jogosultak a nyugdíjra, alacsonyabb összegű végkielégítést kapnak, mint a 65 éves korban, a rendes nyugdíjkorhatár alapján nyugdíjba vonuló nem fogyatékkal élő munkavállalók.

Az első és a második kérdés

77. Az első és a második kérdésben a nemzeti bíróság lényegében arra keres választ, hogy az AGG 10. §-ának 6. pontja összeegyeztethető-e az irányelvvel, amennyiben a szociális partnereknek engedélyezi olyan szociális tervek elfogadását (mint a jelen ügyben), amelyek életkoron és/vagy fogyatékosságon alapuló eltérő bánásmódhoz vezető rendelkezéseket tartalmaznak.

78. A kérdést előterjesztő bíróság e kérdéseket azzal magyarázza, hogy az AGG 10. §-ának 6. pontja megengedi az életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést. A nemzeti bíróság azonban nem állapította meg kifejezetten, hogy i. a Baxter szociális terve az AGG 10. §-a 6. pontjának hatálya alá tartozik-e, vagy ii. (a nemzeti jog szemszögéből nézve) az e rendelkezés követelményeivel összeegyeztethető-e.

50 — A C-86/10. sz. Balaban-ügyben hozott ítéletben arra vártak választ a Bíróságtól, hogy indokolt volt-e az irányelv 6. cikk (1) bekezdése alapján az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé tette a munkavállalók kiválasztását életkoron alapuló csoportos elbocsátásra. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a példámban szemléltetett pontozási rendszer a négy kritérium alkalmazásához kapcsolódó közös módszer volt. Ezen ügyet a tárgyalást követően, de az ítélet kihirdetését megelőzően törölte a nemzeti bíróság (Arbeitsgericht Siegburg (Németország)). (HL 2011. C 252., 27. o.).

51 — Lásd a fenti 2. lábjegyzetet és a 26–30. pontot az irányelv, az AGG és a Baxter szociális terve közötti kapcsolat tekintetében.

79. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében egyedül a kérdést előterjesztő bíróság feladata a nemzeti jog rendelkezéseinek értelmezése és azok uniós joggal való összeegyeztethetőségének megítélése. A Bíróságnak azonban hatásköre van a nemzeti bíróságnak az irányelv értelmezésével kapcsolatos minden szükséges útmutatást megadni, mely lehetővé teszi számára a nemzeti szabályok uniós joggal való összeegyeztethetőségének megállapítását.

80. Ennek értelmében azt javaslom, hogy a Bíróság akként értelmezze az irányelvet, hogy azzal ellentétes a Baxter szociális terve, amennyiben e terv hátrányosan megkülönbözteti az olyan fogyatékkal élő munkavállalókat, mint Dr. Odar.[52] Amennyiben a nemzeti bíróság megállapítja, hogy a Baxter szociális terve az AGG 10. §-ának 6. pontja alapján megengedett, a nemzeti bíróság feladata annak értékelése, hogy a nemzeti jog ezen rendelkezése értelmezhető-e az irányelvvel összeegyeztethetően, amely tiltja az ilyen szociális terveket. Amennyiben nem, alkalmazását mellőzni kell.[53]

81. Ebben a vonatkozásban az első és a második kérdésre ezért azt a választ adnám, hogy a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a releváns nemzeti megengedő rendelkezést (a jelen esetben az AGG 10. §-ának 6. pontját) – a számára a nemzeti jog által biztosított mérlegelési mozgástér teljes kihasználásával – a 2000/78 irányelvvel összhangban értelmezze és alkalmazza. Ha a nemzeti bíróság úgy véli, hogy lehetetlen így tenni, e megengedő rendelkezés alkalmazását mellőznie kell.

Végkövetkeztetések

82. Következésképpen azt javaslom, hogy a Bíróság a következő választ adja az Arbeitsgericht München kérdéseire:

1. A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját és 6. cikke (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy e rendelkezésekkel ellentétesek az olyan nemzeti intézkedések, mint a Baxter és az üzemi tanács által elfogadott szociális terv 6. § (1.1)–(1.5) pontja, amelyek fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg, mivel egy látszólag semleges előírás hátrányt (alacsonyabb mértékű végkielégítés) okoz a 60 évesen nyugdíjra jogosult fogyatékkal élő munkavállalók vonatkozásában, összehasonlítva a nem fogyatékkal élő munkavállalókkal, akik a rendes nyugdíjkorhatárig, 65 évig nem jogosultak nyugellátásra.

2. A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a releváns nemzeti megengedő rendelkezést – a számára a nemzeti jog által biztosított mérlegelési mozgástér teljes kihasználásával – a 2000/78 irányelvvel összhangban értelmezze és alkalmazza. Ha a nemzeti bíróság úgy véli, hogy lehetetlen így tenni, e megengedő rendelkezés alkalmazását mellőznie kell.

52 — Lásd a fenti 76. pontot.

53 — Lásd a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 8. pontját és újabban a C-109/09. sz. Deutsche Lufthansa ügyben 2011. március 10-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-1309. o.) 51. pontját. Lásd az irányelv fenti 9. pontban már hivatkozott 16. cikkét.