

MANGOLD

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2005. november 22.*

A C-144/04. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht München (Németország) a Bírósághoz 2004. március 17-én érkezett 2004. február 26-i határozatával terjesztett elő az előtte

Werner Mangold

és

Rüdiger Helm

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: P. Jann, az első tanács elnöke, elnökként eljáró bíró, C. W. A. Timmermans, A. Rosas és K. Schieman tanácselnökök, R. Schintgen (előadó), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, Juhász E., G. Arestis, A. Borg Barthet és M. Ilešič bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: A. Tizzano,
hivatalvezető: K. Sztranc tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. április 26-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- W. Mangold, képviselőében D. Hummel és B. Karthaus Rechtsanwälte,
- R. Helm Rechtsanwalt saját nevében,
- a német kormány képviselőében M. Lumma, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Közösségek Bizottsága képviselőében N. Yerrell és S. Grünheid, valamint D. Martin és H. Kreppel, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. június 30-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

¹ Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999.

június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvvel (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) végrehajtott, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 2., 5. és 8. szakaszának, valamint 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.) 6. cikkének értelmezésére vonatkozik.

- 2 E kérelmet azon eljárás keretében terjesztették elő, amelyet Werner Mangold indított Rüdiger Helm ellen az ez utóbbi által az előbbit szerződtető, határozott ideig tartó munkaszerződés tárgyában (a továbbiakban: szerződés).

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

A keretmegállapodás

- 3 Az 1. szakasz értelmében a „keretmegállapodás célja:
 - a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;
 - b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.”

- 4 A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja a következőket írja elő:

„Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnal rendelkeznek.”

- 5 A keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja értelmében:

„Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

- a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
- b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
- c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.”

- 6 A keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja a következőket írja elő:

„E megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére.”

A 2000/78 irányelv

- 7 A 2000/78 irányelvet az EK 13. cikk alapján fogadták el. Ezen irányelv első, negyedik, nyolcadik és huszonötödik preambulumbekzdése a következőképpen szól:

„(1) Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közősek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból erednek.

[...]

- (4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőikkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, A Polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya,

valamint a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

[...]

- (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.

[...]

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

- 8 A 2000/78 irányelv 1. cikk szerint „ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, 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.”
- 9 A 2000/78 irányelv „a hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikkének (1) bekezdésében és (2) bekezdésének a) pontjában a következőket fogalmazza meg:

„(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;

- 10 A 2000/78 irányelv „az irányelv hatálya” című 3. cikkének (1) bekezdésében előírja, hogy:

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

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

[...]

- c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]”

- 11 A 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése szerint:

„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.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;
- c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.”

- 12 A 2000/78 irányelv 18. cikkének első bekezdésével összhangban a tagállamoknak legkésőbb 2003. december 2-ig meg kellett hozniuk azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. Ezen cikk második bekezdése alapján azonban:

„Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-től további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori és fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot. Minden olyan tagállam, amely úgy dönt, hogy felhasználja ezt a kiegészítő időszakot, évente jelentést készít a

Bizottságnak az életkori és fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetések megszüntetését célzó lépéseiről és a végrehajtás irányában tett előrehaladásáról. A Bizottság évente jelentést készít a Tanácsnak.”

- 13 A Németországi Szövetségi Köztársaság az irányelv átültetéséhez kérelmezte e kiegészítő időszakot, amely így e tagállam vonatkozásában 2006. december 2-án járt le.

A nemzeti szabályozás

- 14 Az 1996. szeptember 25-i törvénnyel módosított, a foglalkoztatás elősegítéséről szóló törvény (Beschäftigungsförderungsgesetz) (BGBl. 1996. I., 1476. o.; a továbbiakban: BeschFG 1996) 1. cikke a következőket írja elő:

„(1) Határozott ideig tartó munkaszerződések legfeljebb két évre köthetők. A határozott ideig tartó munkaszerződés e legfeljebb kétéves időszakon belül legfeljebb háromszor hosszabbítható meg.

(2) Az (1) bekezdésben említett feltétel nem vonatkozik olyan határozott ideig tartó munkaszerződésekre, amelyek esetében a határozott ideig tartó munkaviszony megkezdésének időpontjában a munkavállaló a 60. életévét már betöltötte.

(3) Nem köthetők meg az (1) és (2) bekezdésben említett munkaszerződések, ha szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel, vagy az (1) bekezdés értelmében

vett korábbi, határozott ideig tartó munkaszerződéssel. Vélelmezni kell a szoros kapcsolat fennállását, ha a két munkaszerződés között eltelt idő kevesebb, mint négy hónap.

- (4) E törvény nem érinti a munkaszerződések időtartamának más okból való korlátozására vonatkozó lehetőséget.

[...]"

- 15 A BeschFG 1996 1. cikkének (6) bekezdése értelmében e rendelkezés 2000. december 31-ig alkalmazandó.

- 16 A keretmegállapodást végrehajtó 1999/70 irányelvet a részmunkaidős munkáról és a határozott ideig tartó munkaszerződésekről, valamint bizonyos munkajogi rendelkezések módosításáról és hatályon kívül helyezéséről szóló, 2000. december 21-i törvény (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, BGBl. 2000. I., 1966. o.; a továbbiakban: TzBfG) ültette át a német jogrendbe. E törvény 2001. január 1-jén lépett hatályba.

- 17 A TzBfG „A törvény célja” című 1. cikkének értelmében:

„A törvény célja a részmunkaidős munka elősegítése, a határozott ideig tartó munkaszerződések megkötése feltételeinek meghatározása, a részmunkaidőben vagy

határozott ideig tartó szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók elleni hátrányos megkülönböztetés megakadályozása.”

- 18 A TzBfG 14. cikke, amely a határozott ideig tartó szerződéseket szabályozza, a következőket írja elő:

„(1) Határozott ideig tartó munkaszerződés köthető, ha azt objektív indokok támasztják alá, különösen a következő esetekben:

1. a munkavégzés iránti igény csak időleges,
2. a határozott időtartam megállapítása olyan képzést vagy tanulmányokat követően történik, amelynek célja elősegíteni a következő foglalkoztatásba való átmenetet a munkavállaló számára,
3. a munkavállaló más munkavállaló helyettesítése céljából foglalkoztatják,
4. a munka különleges jellege indokolja a határozott időtartam megállapítását,
5. a határozott idő megállapítása a próbaidő céljából történik,
6. a munkavállaló személyéhez kötődő indok igazolja a határozott idő megállapítását,

7. a munkavállalót a határozott ideig tartó munkára szánt költségvetési forrásból javadalmazzák, és a munkavállalót kifejezetten e rendszerben alkalmazzák, vagy
8. a határozott időtartamot bíróság által jóváhagyott egyezség rögzíti.

(2) Objektív igazoló körülmény hiányában határozott ideig tartó munkaszerződés legfeljebb két évre köthető. A határozott ideig tartó munkaszerződés e legfeljebb kétéves perióduson belül legfeljebb háromszor hosszabbítható meg. Nem köthetők meg az első mondatban említett munkaszerződések, ha a munkavállaló korábban határozott vagy határozatlan ideig tartó munkaviszonyban állt ugyanazon munkáltatóval. Kollektív szerződés az első mondattól eltérő szabályokat állapíthat meg a szerződés meghosszabbításának száma vagy a maximális időtartam tekintetében. A kollektív szerződéssel érintett ágazatban azok a munkáltatók és a munkavállalók, akiket nem köt a kollektív szerződés, megállapodhatnak annak alkalmazásában.

(3) A határozott ideig tartó munkaszerződés megkötését nem korlátozza az objektív igazoló körülmény megléte, ha a munkavállaló a határozott ideig tartó munkaviszony megkezdésének időpontjában az 58. életévét már betöltötte. Nem jogszerű a határozott időtartam megállapítása, ha szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel. Vélelmezni kell a szoros kapcsolat fennállását különösen akkor, ha a két munkaszerződés között eltelt idő kevesebb, mint hat hónap.

(4) A munkaszerződés időtartamának korlátozását írásba kell foglalni.”

¹⁹ A korszerű szolgáltatások munkaerőpiacon történő nyújtásáról szóló, 2002. december 23-i első törvény (BGBl. 2002. I., 14607. o.; a továbbiakban: 2002. évi

törvény) módosította a TzBfG 14. cikkének (3) bekezdését. E rendelkezés új szövege, amely 2003. január 1-jén lépett hatályba, a következőképpen rendelkezik:

„A határozott ideig tartó munkaszerződés megkötését nem korlátozza az objektív igazoló körülmény megléte, ha a munkavállaló a határozott ideig tartó munkaviszony megkezdésének időpontjában az 58. életévét már betöltötte. Nem jogszerű a határozott időtartam megállapítása, ha szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel. Vélelmezni kell a szoros kapcsolat fennállását különösen akkor, ha a két munkaszerződés között eltelt idő kevesebb, mint hat hónap. 2006. december 31-ig az első mondatot úgy kell alkalmazni, hogy az 58. életév helyében 52. életév áll.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

20 2003. június 26-án az akkor 56 éves Werner Mangold szerződést kötött Rüdiger Helmmel, aki ügyvédi gyakorlatot folytat, amely szerződés 2003. július 1-jén lépett hatályba.

21 A szerződés 5. pontja alapján:

„1. A munkaviszony 2003. július 1-jén kezdődik és 2004. február 28-ig tart.

2. A szerződés időtartamának alapja az idősebb munkavállalók határozott ideig tartó munkaszerződésekkel történő foglalkoztatásának elősegítését célzó jogi rendelkezés (a TzBfG [...] 14. cikke (3) bekezdése negyedik és első mondatának együtt olvasott rendelkezései), mivel a munkavállaló már betöltötte az 52. életévét.

3. A felek megegyeznek abban, hogy a jelen szerződés határozott időtartama csupán az előző 2. pontban leírt indokon alapul. A munkaviszony időtartama korlátozásának a jogalkotó és az ítélkezési gyakorlat által megállapított egyéb indokai kifejezetten kizártak e megállapodásból.”

22 Werner Mangold szerint az 5. pont, amely korlátozza szerződésének időtartamát, bár az ilyen korlátozások megfelelnek a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésének, nem összeegyeztethető a keretmegállapodással és a 2000/78 irányelvvel.

23 Rüdiger Helm arra hivatkozik, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza előírja a tagállamok számára, hogy tegyenek intézkedéseket az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében, különösen, hogy követeljék meg az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok meglétét, vagy rögzítsék az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartamát, vagy korlátozzák az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának számát.

24 Még ha a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésének negyedik mondata nem ír is elő kifejezetten hasonló korlátozásokat az idősebb munkavállalók vonatkozásában, Rüdiger Helm szerint a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja alapján fennáll olyan objektív igazoló körülmény, amely indokolja a határozott ideig tartó munkaszerződés megkötését, mivel nehéz e munkavállalóknak munkát találni a munkaerőpiac jellemzőire tekintettel.

25 Az Arbeitsgericht München kétségeit fejezi ki a TzBfG 14. cikke (3) bekezdése első mondatának a közösségi joggal való összeegyeztethetőségével kapcsolatban.

- 26 Elsősorban e bíróság úgy véli, hogy e rendelkezés ellentétes a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjában szereplő „csökkentés” tilalmával, mivel az 1999/70 irányelv átültetésekor 60 évről 58 évre szállította le a határozott ideig tartó munkaszerződésekkel való, objektív igazolás nélküli foglalkoztatás elleni védelem köréből kizárt személyek korhatárát, és ennek következtében csökkentette a munkavállalók e csoportjának nyújtott védelem általános szintjét. Az ilyen rendelkezés ellentétes a keretmegállapodásnak az e szerződések alkalmazásából származó visszaélés megakadályozását célzó 5. szakaszával is, amennyiben nem ír elő semmiféle korlátozást a kizárólag életkoruk szerint meghatározott bizonyos munkavállalókkal megkötendő szerződések megkötése tekintetében.
- 27 Másodsorban a kérdést előterjesztő bíróság megkérdőjelezi a TzBfG 14. cikke (3) bekezdéséhez hasonló rendelkezésnek a 2000/78 irányelv 6. cikkével való összeegyeztethetőségét, amennyiben azon korhatárnak a 2002. évi törvény általi, az 58 évről 52 évre való csökkentése, amely felett objektív igazolás nélkül határozott ideig tartó munkaszerződés köthető, nem biztosítja az idősebb munkavállalók védelmét a foglalkoztatás területén. Ezenfelül az arányosság elvét sem tartja tiszteletben.
- 28 Kétségtelen, hogy e bíróság megállapítja, hogy a szerződés 2003. június 26-i megkötésekor a 2000/78 irányelv belső jogba való átültetésének határideje még nem járt le. Hivatkozik azonban arra, hogy a C-129/96. sz., Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet (EBHT 1997., I-7411. o.) 45. pontja szerint a címzett tagállamnak e határidőn belül tartózkodnia kell az olyan jellegű intézkedések meghozatalától, amelyek komolyan veszélyeztetnék a szóban forgó irányelvvel meghatározott célt.
- 29 Az alapügyben azonban a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésének a 2002. évi törvénnyel történt módosítása 2003. január 1-jén lépett hatályba, azaz a 2000/78 irányelvnek az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* történt közzétételét követően, de a 18. cikkben előírt átültetési határidő lejártá előtt.

30 Harmadsorban a kérdést előterjesztő bíróság felveti azt a kérdést, hogy a nemzeti bíróságnak a magánszemélyek közötti eljárásban figyelmen kívül kell-e hagynia a közösségi joggal ellentétes nemzeti szabályozást. E tekintetben úgy véli, hogy a közösségi jog elsődlegességéből arra kell következtetni, hogy a TzBfG 14. cikkének (3) bekezdése nem alkalmazható annak teljességében, így e cikk (1) bekezdésében leírt általános elvet kell alkalmazni, miszerint határozott ideig tartó munkaszerződést csak objektív igazoló körülmény megléte esetén lehet kötni.

31 E körülmények között az Arbeitsgericht München úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) a) A keretmegállapodás [...] 8. szakaszának 3. pontját – a belső jogba történő átültetés során – úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a korhatárnak a 60 évről 58 évre történő leszállításából eredő csökkentett védelem?

b) A keretmegállapodás [...] 5. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely e szakasz 1. pontjában szereplő három korlátozás egyikét sem tartalmazza?

2) A [...] 2000/78 irányelv 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes azon - az alapeljárásban érintetthez hasonló - nemzeti szabályozás, amely az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal határozott idejű munkaszerződés megkötését objektív igazolás nélkül teszi lehetővé, és amely az objektív igazolást előíró elvvel ellentétes?

- 3) Az előző három kérdések egyikére adott igenlő válasz esetén a nemzeti bíróságnak figyelmen kívül kell-e hagynia a közösségi joggal ellentétes nemzeti szabályozást, és azt a belső jogi általános elvet kell alkalmaznia, amely szerint határozott idejű szerződést jogszerűen csak akkor lehet kötni, ha az objektív alapon igazolásra kerül?”

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

- 32 A tárgyalás során a Németországi Szövetségi Köztársaság kétségbe vonta az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát azon indok alapján, hogy az alapügy fikatív vagy mesterséges jellegű. Rüdiger Helm ugyanis a múltban már nyilvánosan kifejtette Werner Mangold elméletével azonos feltevéseit a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésének jogellenességéről.
- 33 Ezzel kapcsolatban először is fel kell idézni, hogy az EK 234. cikk értelmében, ha valamely tagállam bírósága előtt az EK-Szerződés vagy a közösségi intézmények másodlagos jogi aktusainak értelmezésével kapcsolatos kérdés merül fel, és ez a bíróság úgy ítéli meg, hogy ítélete meghozatalához szükség van a kérdés eldöntésére, kérheti a Bíróságot, hogy hozzon ebben a kérdésben döntést (lásd különösen a C-451/99. sz. Cura Anlagen-ügyben 2002. március 21-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-3193. o.] 22. pontját).
- 34 Ezen előzetes döntéshozatali eljárás keretében az ügy tényállásáról egyedül közvetlen ismeretekkel rendelkező nemzeti bíróság a legalkalmasabb arra, hogy az ügy sajátosságaira figyelemmel megítélje az előzetes döntéshozatal szükségességét ítéletének meghozatala szempontjából (lásd a C-83/91. sz. Meilicke-ügyben 1992. július 16-án hozott ítélet [EBHT 1992., I-4871. o.] 23. pontját; a C-146/93. sz. McLachlan-ügyben 1994. július 7-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3229. o.] 20. pontját; a C-412/93. sz. Leclerc-Siplec-ügyben 1995. február 9-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-179. o.] 10. pontját és a C-167/01. sz., Inspire Art ügyben 2003. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-10155. o.] 43. pontját).

- 35 Következésképpen, ha a nemzeti bíróságok által feltett kérdések a közösségi jog valamely rendelkezésének értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság elvben köteles határozatot hozni (lásd a C-231/89. sz. Gmurzynska-Bscher-ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-4003. o.] 20. pontját; a Leclerc-Siplec-ítélet [hivatkozás fent] 11. pontját; a C-358/93. és C-416/93. sz., Bordessa és társai egyesített ügyekben 1995. február 23-án hozott ítélet [EBHT 1995., I-361. o.] 10. pontját és az Inspire Art ítélet [hivatkozás fent] 44. pontját).
- 36 Mindazonáltal a Bíróság álláspontja szerint saját hatásköre fennállásának vizsgálata végett feladata, hogy megvizsgálja azokat a feltételeket, amelyek mellett a nemzeti bíróság által elé terjesztett ügyben eljár. Az az együttműködési szellem, amelynek az előzetes döntéshozatalra utalás működését jellemeznie kell, megköveteli azt, hogy a nemzeti bíróság tekintettel legyen a Bíróságra bízott feladatra, amely nem más, mint a tagállamok igazságszolgáltatásához való hozzájárulás, nem pedig az általános vagy hipotetikus kérdésekkel kapcsolatos tanácsadó vélemények megfogalmazása (a 149/82. sz. Robards-ügyben 1983. február 3-án hozott ítélet [EBHT 1983., 171. o.] 19. pontja, a Meilicke-ítélet [hivatkozás fent] 25. pontja, és az Inspire Art ítélet [hivatkozás fent] 45. pontja).
- 37 E feladatra tekintettel ítélte meg a Bíróság úgy, hogy nincs hatásköre arra, hogy valamely nemzeti bíróság előtt felmerült, előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben döntsön akkor, ha a közösségi jog értelmezése semmilyen kapcsolatban sincs az alapeljárás tárgyát képező jogvita körülményeivel, illetve tárgyával.
- 38 Mindazonáltal az alapeljárásban nem tűnik vitatottnak, hogy a közösségi jognak a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése az alapeljárás tárgyát képező jogvita megoldásához objektíve szükséges. Ugyanis nem vitatott, hogy a szerződést ténylegesen végrehajtották, és alkalmazása a közösségi jog értelmezésével kapcsolatos kérdést vet fel. Az a körülmény, hogy az alapeljárás felei egyetértének a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésének értelmezésében, semmit nem von le e jogvita valódiságából.

- 39 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdés b) pontjáról

- 40 Az első kérdés b) pontjával, amelyet elsőként kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely a határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatásnak az e szakaszban szereplő korlátozásának egyikét sem tartalmazza.
- 41 Ezzel kapcsolatban fontos megállapítani, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának célja az „egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása”.
- 42 Az alapeljárás felei azonban a tárgyalás során megerősítették, hogy a köztük lévő szerződés az első és egyetlen munkaszerződés, amelyet kötöttek.
- 43 Ilyen körülmények az 5. szakasz 1. pontjának értelmezése nyilvánvalóan jelentőségét veszítette a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita eldöntése vonatkozásában, és ezért nem szükséges határozni az első kérdés b) pontjáról.

Az első kérdés a) pontjáról

- 44 Az első kérdés a) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely az 1999/70 irányelv átültetésekor 60 évről 58 évre szállította le a határozott ideig tartó munkaszerződésekkel való, korlátozás nélküli foglalkoztatás korhatárát.
- 45 Előzetesen meg kell állapítani, hogy az alapügyben a szerződést 2003. június 26-án kötötték meg, azaz a 2002. évi törvénnyel módosított TzBfG hatálya alatt, amely 58 évről 52 évre csökkentette azt a korhatárt, amely felett jogszerűen lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni. A jelen esetben nem vitatott, hogy Werner Mangold 56 évesen állt munkába Rüdiger Helmnél.
- 46 A nemzeti bíróság mindazonáltal úgy véli, hogy a fent említett 8. szakasz 3. pontjának értelmezése hasznos lenne a TzBfG 14. cikke (3) bekezdése jogszerűségének vizsgálatakor, annak eredeti változatában, mivel ha ez utóbbi rendelkezés nincs összhangban a közösségi joggal, az magával vonja a 2002. évi törvénnyel való módosításának jogszerűtlenségét is.
- 47 Mindenesetre meg kell állapítani, hogy a német jogalkotó már az 1999/70 irányelv belső jogba való átültetésekor 60 évről 58 évre csökkentette azt a korhatárt, amely felett jogszerűen lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni.
- 48 Werner Mangold szerint az ilyen csökkentés, éppúgy, mint ahogy az a 2002. évi törvény alapján történt, ellentétes a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontjával.

- 49 A német kormány viszont úgy véli, hogy e csökkentést kárpótolják a határozott ideig tartó szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók számára nyújtott új szociális biztonsági intézkedések, mint például a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmának bevezetése, valamint az ilyen típusú szerződésekkel való foglalkoztatásra vonatkozó korlátozások kiterjesztése a kisvállalkozásokra és a rövid ideig tartó munkaviszonyra.
- 50 Ezzel kapcsolatban magából a keretmegállapodás 8. szakasza 3. pontjának szövegéből is kiderül, hogy a megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak korábban a belső jogrendben nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére.
- 51 A „végrehajtás” kifejezés, amelyet a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontja további pontosítás nélkül használ, nemcsak az 1999/70 irányelv, különösen a keretmegállapodást magában foglaló mellékletének eredeti átültetésére vonatkozik, hanem minden olyan nemzeti intézkedésre kiterjed, amelyeknek az irányelvvel követett cél elérését biztosítaniuk kell, ideértve azokat, amelyek a tulajdonképpeni átültetést követően az elfogadott nemzeti szabályokat kiegészítik vagy módosítják.
- 52 Ezzel ellentétben a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a határozott ideig tartó szerződések terén történő csökkentését önmagában nem tiltja a keretmegállapodás, amennyiben az semmilyen módon nem kapcsolódik az irányelv végrehajtásához.
- 53 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, a német kormány által a tárgyaláson előterjesztett észrevételekből és a főtanácsnok indítványának 75–77. pontjából azonban kiténik, hogy a korhatár egymást követő csökkentéseinek – amely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni – indoka

nem a keretmegállapodás végrehajtásának szükségességében rejlik, hanem az idősebb személyek Németországban való foglalkoztatásának elősegítésében.

- 54 Ilyen körülmények között az első kérdés a) pontjára azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely a foglalkoztatás elősegítésének szükségességéhez kötődő indokok alapján, a keretmegállapodás végrehajtásától függetlenül, csökkentette azt a korhatárt, amely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni.

A második és harmadik kérdésről

- 55 A második és harmadik kérdéssel, amelyet együtt kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely azon eset kivételével, amikor szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel, korlátozás nélkül lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződésnek az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal való megkötését. Igenlő válasz esetén, a bíróság azt kérdezi, hogy a nemzeti bíróságnak milyen következtetéseket kell levonnia ezen értelmezésből.
- 56 Ezzel kapcsolatban fontos felidézni, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke szerint ennek az irányelvnek a célja a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott, e cikkben leírt tényezőkön – amelyek között az életkor is szerepel – alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása.
- 57 A TzBfG 14. cikkének (3) bekezdése azonban azáltal, hogy a munkáltatók számára lehetőséget nyújt arra, hogy korlátozás nélkül határozott ideig tartó szerződést

kössenek az 52. életévüket betöltött munkavállalókkal, közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot vezet be.

- 58 Ami pontosabban az életkoron alapuló eltérő bánásmódot illeti, a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az ilyen „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”. Ugyanezen bekezdés második albekezdésének a) pontja alapján az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja többek között „a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájárás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket [...], a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából”, valamint a b) és c) pontok alapján korhatár előírását bizonyos sajátos esetekben.
- 59 A kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróságnak átadott iratokból is kiderül, hogy a jogi rendelkezések célja az idősebb munkanélküli munkavállalók szakmai beilleszkedésének támogatása, amennyiben ezen utóbbiak jelentős nehézségekkel szembesülnek, amikor új munkahelyet keresnek.
- 60 A közérdeken alapuló ilyen célkitűzés jogossága ésszerűen nem vonható kétségbe, amint azt a Bizottság más esetekben maga is elismerte.
- 61 Következésképpen, az ilyen jellegű célkitűzést elvileg úgy kell tekinteni, mint amely a 2000/78 irányelv 6. cikkének 1. bekezdése értelmében „objektíven és ésszerűen” igazolja a tagállamok által alkalmazott, életkoron alapuló eltérő bánásmódot.

62 E rendelkezés szerint meg kell továbbá vizsgálni azt is, hogy a cél eléréséhez alkalmazott eszközök „megfelelők és szükségesek-e”.

63 Ezzel kapcsolatban a tagállamok kétségtelenül széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területén kitűzött célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztásában.

64 Mindenesetre, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság is megállapította, az alapeljárásban érintetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazása ahhoz vezet, hogy minden 52. életévét betöltött munkavállalónak – arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy a szerződés megkötése előtt munkanélküli volt-e, és ha igen, mennyi ideig – azon életkorig, amikor öregségi nyugdíjra való jogosultságát érvényesítheti, korlátlan alkalommal meghosszabbítható, határozott ideig tartó munkaszerződés kínálható fel. A munkavállalók e nagy, kizárólag életkor alapján meghatározott csoportja azzal a kockázattal szembesül, hogy szakmai előmenetelük egy jelentős részében nem részesülhetnek a munkahely stabilitásának előnyeiből, amely fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, amint az a keretszerződésből is következik.

65 Az ilyen szabályozást, amely a határozott ideig tartó munkaszerződés alkalmazásának kizárólagos feltételeként az érintett munkavállaló életkorát írja elő – függetlenül a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő megfontolásoktól –, annak bizonyítása nélkül, hogy a korhatár megállapítása objektív módon szükséges az idősebb munkanélküli munkavállalók szakmai beilleszkedésének elősegítéséhez, úgy kell tekinteni, mint amely meghaladja azt a szintet, amely megfelelő és szükséges a kitűzött cél eléréséhez. Az arányosság elvének tiszteletben tartása ugyanis azt jelenti, hogy az egyéni jogoktól való eltérés esetén a lehető legnagyobb mértékben össze kell egyeztetni az egyenlő bánásmód elvének és a kitűzött célnak a követelményeit (lásd ilyen értelemben a C-476/99. sz. Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-2891. o.] 39. pontját). Az

ilyen szabályozás következképpen nem indokolt a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében.

- 66 Az a körülmény, hogy a szerződés megkötésének időpontjában a 2000/78 irányelv átültetésének határideje még nem járt le, e megállapítást nem kérdőjelezi meg.
- 67 Elsősorban a Bíróság már úgy ítélkezett, hogy a tagállamoknak e határidőn belül tartózkodniuk kell az olyan jellegű rendelkezések meghozatalától, amelyek komolyan veszélyeztetnék a szóban forgó irányelv által meghatározott célt (az Inter-Environnement Wallonie ítélet [hivatkozás fent] 45. pontja).
- 68 Ezzel kapcsolatban nincs jelentősége annak, hogy a nemzeti jog szóban forgó szabályának, amelyet az érintett irányelv hatálybalépése után fogadtak el, célja-e az utóbbi átültetése, vagy sem (lásd ilyen értelemben a C-14/02. sz. ATRAL-ügyben 2003. május 8-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-4431. o.] 58–59. pontját).
- 69 Az alapügyben azonban azon korhatárnak a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésében előírt, 58 évről 52 évre történő csökkentése, amely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni, 2002 decemberében történt, és ezen intézkedést 2006. december 31-ig kell alkalmazni.
- 70 Önmagában az a tény, hogy a jelen ügyben a nemzeti szabályozás 2006. december 31-én veszti hatályát, azaz az átültetés határidejének lejárta előtt csupán néhány héttel, amely határidőt a tagállamoknak tiszteletben kell tartani, nem döntő jelentőségű.

71 A 2000/78 irányelv 18. cikkének második bekezdéséből ugyanis kitűnik, hogy ha valamely tagállam, mint a jelen esetben a Németországi Szövetségi Köztársaság, az ezen irányelv átültetése érdekében kérelmezi a 2003. december 2-tól számított hároméves kiegészítő időszakot, e tagállam „évente jelentést készít a Bizottságnak az életkoron [...] alapuló hátrányos megkülönböztetések megszüntetését célzó lépéseiről és a végrehajtás irányában tett előrehaladásáról”.

72 Ezen előírás azt jelenti, hogy a tagállam, amelynek kivételesen hosszabb átültetési határidő áll rendelkezésére, fokozatosan már konkrét intézkedéseket tesz annak érdekében, hogy szabályozását közelítse ezen irányelv által előírt eredményhez.

73 Másrészt viszont, amint arra a főtanácsnok indítványának 96. pontjában hivatkozott, 2006. december 31-én az alapügyben vitatott szabályozással érintett munkavállalók jelentős része – köztük Werner Mangold – már betöltötte az 58. életévét, és így továbbra is a TzBfG 14. cikke (3) bekezdésének különleges rendelkezései vonatkoznak rájuk, így a személyek e csoportja részére a határozatlan idejű munkaszerződés formáját öltő munkahelyi stabilitás előnyeiből való kizártság veszélye véglegesen adott, függetlenül attól, hogy az 52 éves korhatár csak 2006 végéig alkalmazandó.

74 Másodsorban és mindenekelőtt, nem kizárólag a 2000/78 irányelv foglalkozik a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvével. Amint az az 1. cikkből kiderül, ezen irányelv célja csupán „a valláson, meggyőződésen,

fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló [...] hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása”; a hátrányos megkülönböztetés e formáinak tilalma, amint ezen irányelv első és negyedik preambulumbekzdéséből kitűnik, a különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból ered.

75 Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma így a közösségi jog általános elvének tekintendő. Ha az 1999/70 irányelv végrehajtását célzó intézkedésként valamely nemzeti szabályozás ezen utóbbi elv alkalmazási körébe esik, ami a 2002. évi törvénnyel módosított TzBfG 14. cikkének (3) bekezdése esetén így van (lásd ezzel kapcsolatban a jelen ítélet 51. és 64. pontját is), a Bíróságnak, ha előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel keresik meg, meg kell adnia minden értelmezési segítséget, hogy a nemzeti bíróság meg tudja állapítani e rendelkezés ezen elvvel való összeegyeztethetőségét (lásd ilyen értelemben a C-442/00. sz. Rodríguez Caballero-ügyben 2002. december 12-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-11915. o.] 30–32. pontját).

76 Következésképpen az egyenlő bánásmód általános elve, különösen az életkorra tekintettel, nem függhet annak a határidőnek a lejártától, amely a tagállamok számára nyitva áll, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek meghatározását célzó irányelvet átültessék, többek között a megfelelő jogorvoslatok rendszerét, a bizonyítási terhet, az áldozattá válást, a szociális párbeszédet, valamint a pozitív fellépéseket és az irányelv végrehajtására elfogadott további különleges intézkedéseket illetően.

77 Ilyen körülmények között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos eljárásban eljáró bíróságnak kötelessége – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyet a közösségi jog a magánszemélyek számára biztosít, adott esetben eltekintve a nemzeti

jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek azzal ellentétesek (lásd ilyen értelemben a 106/77. sz. Simmenthal-ügyben 1978. március 9-én hozott ítélet [EBHT 1978., 629. o.] 21. pontját és a C-347/96. sz. Solred-ügyben 1998. március 5-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-937. o.] 30. pontját).

- 78 A fent elmondottakra tekintettel a második és harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a közösségi jogot, különösen a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely azon eset kivételével, amikor szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel, korlátozás nélkül lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződésnek az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal való megkötését.

A nemzeti bíróság kötelessége az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma teljes érvényesülésének biztosítása, eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ellentétesek a közösségi joggal, abban az esetben is, ha az irányelv átültetésének határideje még nem járt le.

A költségekről

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

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

- 1) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvvel végrehajtott, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 8. szakaszának 3. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely a foglalkoztatás elősegítésének szükségességéhez kötődő indokok alapján, a keretmegállapodás végrehajtásától függetlenül, csökkentette azt a korhárt, amely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni.

- 2) A közösségi jogot, különösen a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes azon – az alapeljárásban érintetthez hasonló – nemzeti szabályozás, amely azon eset kivételével, amikor szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel, korlátozás nélkül lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződésnek az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal való megkötését.

A nemzeti bíróság kötelessége az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma teljes érvényesülésének biztosítása, eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek ellentétesek a közösségi joggal, abban az esetben is, ha az irányelv átültetésének határideje még nem járt le.

Aláírások