

**A Raad van State (Hollandia) által 2010. április 6-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Johan Leendert Holding B.V. kontra Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

(C-158/10. sz. ügy)

(2010/C 161/33)

Az eljárás nyelve: holland

**A kérdést előterjesztő bíróság**

Raad van State (Hollandia)

**Az alapeljárás felei**

Felperes: Johan Leendert Holding B.V.

Alperes: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 56. és 57. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint a Wet arbeid vreemdelingen 2. cikke — a Wet arbeid vreemdelingen végrehajtásáról szóló rendelet 1e. cikke (1) bekezdésének c) pontjával összefüggésben értelmezve —, amely a munkavállalók 96/71/EK irányelv<sup>(1)</sup> 1. cikke (3) bekezdésének c) pontja értelmében vett kiküldetése érdekében foglalkoztatási engedélyt követel meg?

<sup>(1)</sup> A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 1997. L 18., 1; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 431. o.)

**A Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Németország) által 2010. április 2-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Gerhard Fuchs kontra Land Hessen**

(C-159/10. sz. ügy)

(2010/C 161/34)

Az eljárás nyelve: német

**A kérdést előterjesztő bíróság**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Az alapeljárás felei**

Felperes: Gerhard Fuchs

Alperes: Land Hessen

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

1. Uniói jogi mércék szerint közérdekű cél szolgál-e a Hessisches Beamtengesetz (a tisztviselőkről szóló hesseni tartományi törvény) azon rendelkezéseinek alapjául, amelyek a tisztviselőkre főszabály szerint kötelező nyugdíjkorhatárra vonatkoznak?

E tekintetben mindenekelőtt a következő részkérdések merülnek fel:

Uniói jogi szempontból részletesen mely követelmények támasztandók az ilyen közérdekű céllal szemben? Mely egyéb, a tényállás megállapításához kapcsolódó kérdéseknek kellene még a kérdést előterjesztő bíróságnak utánajárnia?

A 2000/78/EK irányelv<sup>(1)</sup> 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett törvényes célnak minősül-e a költségvetési eszközök és a személyzeti költségek — jelen esetben új felvételek mellőzésének és a személyzeti kiadások ezzel járó csökkentésének formájában megnyilvánuló — megtakarításához fűződő érdek?

Abban az esetben is törvényes közérdekű célnak ismerhető-e el a munkáltatónak a tisztviselők végleges nyugdíjba vonulásának biztonságos tervezésére való törekvése, ha a Hessisches Beamtengesetz vagy a Beamtenstatusgesetz (a tisztviselők jogállásáról szóló törvény) hatálya alá tartozó valamennyi munkáltató maga alakíthatja ki és juttathatja érvényre munkaerő-tervezési elképzeléseit?

Közérdekű célként ismerhető-e el a „kedvező kormegoszláshoz”, a „kedvező korszerkezethez” fűződő érdek annak ellenére, hogy e tekintetben nincs a helyes kormegoszlást, a helyes korszerkezetet meghatározó általános szabvány vagy törvényi szabályozás?

A 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett törvényes közérdekű célnak tekinthető-e a szolgálatban álló, már alkalmazott tisztviselők előléptetési lehetőségeinek megteremtéséhez fűződő érdek?

Törvényes közérdekű célt szolgál-e az a korhatár-szabályozás, amely az idősebb foglalkoztatottakkal a szolgálati alkalmasság fennállása tárgyában folytatott jogviták elkerülését célozza?

A 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett közérdekű vonatkozás a munkavállalók foglalkoztatása terén az egyes munkáltatókon túlmutató munkaerőpiac-politikai koncepciót feltételez-e, és ha igen, az egységesség és kötelező erő milyen fokával?

Követhetnek-e egyáltalán egyes munkáltatók a foglalkoztatotti csoportok — jelen esetben a Hessisches Beamtengesetz hatálya alá tartozó tisztviselők — javát szolgáló közérdekű célokat az ilyen mértékben korlátozott hatályú korhatár-szabályozásokkal?

Mely feltételek mellett tekinthető a 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett közérdekű célnak az egyes munkáltatók által követendő, de nem kötelező erővel meghatározott azon cél, hogy a nyugdíjba vonulás révén betölthetővé vált állásokat új felvételek útján, adott esetben a már szolgálatban álló foglalkoztatottak előzetes előléptetését követően töltsék be? A közérdekű vonatkozashoz azon általános kijelentéseken túl, miszerint a szabályozás ezt a célt szolgálja, statisztikai adatoknak vagy olyan egyéb ismereteknek is rendelkezésre kell-e állniuk, amelyek e célkitűzés kellő komolyságára és tényleges megvalósítására engednek következtetni?

2. Pontosan milyen követelményeket kell támasztani a Hessisches Beamtengesetzben foglalt rendelkezések értelmében vett korhatár-szabályozás megfelelő és alkalmas jellegével szemben?

Igényel-e közelebbi vizsgáldást a korhatár elérését követően önként továbbra is szolgálatban maradó tisztviselők — előrelátható — számának azok számához viszonyított meghatározása, akik az életkor elérésével mindenképpen teljes ellátásban részesülnek, és ezért mindenképpen nyugdíjba kívánnak vonulni? Nem lenne-e célszerű e tekintetben a kényszernyugdíjazás előtt az önkéntességnek elsőbbséget biztosítani, amíg a nyugdíj rendes korhatár elérése előtti igénybevétel esetén történő csökkentésére vonatkozó rendelkezések révén gondoskodnak arról, hogy az ellátásokra vonatkozó költségvetés és az azzal összefüggő személyzeti költségek nem megfelelő felhasználását elkerüljék (a kényszerűséget megelőző önkéntesség mint megfelelőbb és végeredményben alig kevésbé alkalmas szabályozás)?

Megfelelőnek és szükségesnek tekinthető-e, ha a tisztviselők tekintetében egy bizonyos magasabb életkor — jelen esetben a 65. életév — elérése esetén általánosan és megdönthetetlenül vélelmezik a szolgálati alkalmatlanságot, és ezért a szolgálati jogviszonyt hagyják automatikusan megszűnni?

Megfelelő-e, ha a tisztviselői jogviszonyban a 68. életév betöltéséig történő továbbfoglalkoztatást kizárólag a munkáltató különös érdekéhez kötik, ilyen érdekek hiányában azonban a tisztviselői jogviszony megszűnését a tisztviselői jogviszony újabb létesítésére vonatkozó bármiféle jogi lehetőség nélkül kikényszerítik?

Az idősebb emberek érdekeinek a fiatalabb emberek főszabály szerint nem fontosabb érdekeihez viszonyított nem megfelelő leértékeléséhez vezet-e a nem a teljes ellátásra való jogosultságnak a 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (2) bekezdése szerint megengedett feltételekhez kötésére korlátozódó, hanem a kényszernyugdíjazást eredményező korhatár-szabályozás?

Ha az új felvételek és/vagy előléptetések megkönnyítésének célját törvényesnek kell elismerni, felmerül a kérdés, hogy ténylegesen milyen részletes követelményeket kell támasztani annak igazolására, hogy a megfelelő lehetőségekkel ténylegesen milyen mértékben élnek, a korhatár-szabályozást igénybe vevő minden egyes munkáltató tekintetében vagy a törvényi szabályozás hatálya alá tartozó valamennyi munkáltató tekintetében, az általános munkaerőpiacra való tekintettel vagy arra való tekintet nélkül?

A ma már felismerhető demográfiafüggő munkaerő-piaci résekre, a hamarosan mindenféle — vagyis többek között szövetségi és tartományi közszolgálati — szakemberrel szemben felmerülő igényre tekintettel megfelelő és szükséges-e a hivatásukat továbbra is gyakorolni kívánó, a szolgálatra alkalmas tisztviselőket jelenleg annak ellenére kényszernyugdíjazni, hogy hamarosan jelentős és a munkaerőpiac által aligha lefedhető munkaerőigény merül majd fel? Szükség van-e e tekintetben adott esetben később még begyűjtendő ágazati munkaerő-piaci adatokra?

3. Milyen követelményeket kell támasztani a hesseni és adott esetben a szövetségi jogszabályoknak a korhatár-szabályozással kapcsolatos koherenciájával szemben?

Ellentmondástól mentesnek tekinthető-e a Hessisches Beamtengesetz 50. §-a (1) bekezdésének és 50. §-a (3) bekezdésének viszonya, ha a főszabály szerint lehetséges korhatáron túli továbbfoglalkoztatás egyedül a munkáltató érdekeitől függ?

Az irányelvnek megfelelően adott esetben úgy kell-e értelmezni a Hessisches Beamtengesetz 50. §-ának (3) bekezdését, hogy az életkoron alapuló — nem megfelelő — hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében minden esetben a továbbfoglalkoztatás mellett kell döntenie akkor, ha az szolgálati okokkal nem ellenkezik? Milyen követelményeket kellene adott esetben az ilyen okok fennállásával szemben támasztani? E tekintetben fel kell-e tenni, hogy a szolgálati érdekek már akkor megkövetelik a továbbfoglalkoztatást, ha máskülönben az életkoron alapuló — nem igazolható — hátrányos megkülönböztetés valósulna meg?

Miként lehetne a Hessisches Beamtengesetz 50. §-a (3) bekezdésének ilyenformán kívánatos értelmezését a tisztviselői jogviszony időközben bekövetkezett megszűnése ellenére a felperes tisztviselői jogviszonyának folytatására vagy felélesztésére felhasználni? A Hessisches Beamtengesetz 50. §-a (1) bekezdésének alkalmazását ilyen esetben a 68. életév betöltéséig mindenképpen mellőzni kellene?

Megfelelő és szükséges-e egyrészt a 60., illetve 63. életév betöltését követő önkéntes nyugdíjba vonulásnak a nyugdíj tartós csökkentésével történő megnevezése, másrészt a 65. életév betöltésén túli önkéntes továbbfoglalkoztatás kizárása, ha a munkáltatónak a továbbfoglalkoztatáshoz nem fűződik kivételesen különös érdeke?

Cáfolják-e a Hessisches Beamtengesetz 50. §-ának (1) bekezdésében foglalt korhatár-szabályozás megfelelő és szükség-szerű jellegét az egyrészt az életkorra való tekintettel történő részmunkaidős foglalkoztatás keretében foglalkoztatottakra, másrészt a határozott időre kinevezett tisztviselőkre vonatkozó kedvezőbb rendelkezések?

Milyen jelentőséggel bírnak a koherencia szempontjából a különböző közszolgálati, munka- és társadalombiztosítási jogi rendelkezések, amelyek egyrészt a teljes nyugdíjra jogosító életkor állandó felemelésére törekuszenek, másrészt tiltják a rendes öregségi nyugdíjra jogosító életkor elérése miatti felmondást, másrészt éppen ezen életkor elérésevel a foglalkoztatási jogviszony kötelező megszűnését hagyják bekövetkezni?

Szerepet játszik-e a koherencia szempontjából, hogy a korhatároknak a szövetség, valamint egyes tartományok társadalombiztosításában és tisztviselőkre vonatkozó jogában történő fokozatos emelése elsősorban a foglalkoztatottak arra irányuló érdekét szolgálja, hogy a lehető legkésőbb kerüljenek a teljes öregségi nyugdíj szigorított feltételeinek hatálya alá? Érdetelenek-e e kérdések arra tekintettel, hogy a Hessisches Beamtengesetz hatálya alá tartozó tisztviselők tekintetében még nem került sor a korhatárok felemelésére, jóllehet a munkaviszonyban foglalkoztatottak tekintetében ezen emelés nemsokára hatályba lép?

(<sup>1</sup>) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.)

**A Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Németország) által 2010. április 2-án benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Peter Köhler kontra Land Hessen**

(C-160/10. sz. ügy)

(2010/C 161/35)

Az eljárás nyelve: német

**A kérdést előterjesztő bíróság**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Az alapeljárás felei**

Felperes: Peter Köhler

Alperes: Land Hessen

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

1. Uniói jogi mércék szerint közérdekű cél szolgál-e a Hessisches Beamtengesetz (a tisztviselőkről szóló hesseni tartományi törvény) azon rendelkezéseinek alapjául, amelyek a tisztviselőkre főszabály szerint kötelező nyugdíjkorhatárra vonatkoznak?

E tekintetben mindenekelőtt a következő részkérdések merülnek fel:

Uniói jogi szempontból részletesen mely követelmények támasztandók az ilyen közérdekű céllal szemben? Mely egyéb, a tényállás megállapításához kapcsolódó kérdéseknek kellene még a kérdést előterjesztő bíróságnak utánajárnia?

A 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett törvényes célnak minősül-e a költségvetési eszközök és a személyzeti költségek — jelen esetben új felvételek mellőzésének és a személyzeti kiadások ezzel járó csökkentésének formájában megnyilvánuló — megtagadásához fűződő érdek?

Abban az esetben is törvényes közérdekű célnak ismerhető-e el a munkáltatónak a tisztviselők végleges nyugdíjba vonulásának biztonságos tervezésére való törekvése, ha a Hessisches Beamtengesetz vagy a Beamtenstatusgesetz (a tisztviselők jogállásáról szóló törvény) hatálya alá tartozó valamennyi munkáltató maga alakíthatja ki és juttathatja érvényre munkaerő-tervezési elképzeléseit?

Közérdekű célként ismerhető-e el a „kedvező kormegoszláshoz”, a „kedvező korszerkezethez” fűződő érdek annak ellenére, hogy e tekintetben nincs a helyes kormegoszlást, a helyes korszerkezetet meghatározó általános szabvány vagy törvényi szabályozás?

A 2000/78/EK irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében vett törvényes közérdekű célnak tekinthető-e a szolgálatban álló, már alkalmazott tisztviselők előléptetési lehetőségeinek megteremtéséhez fűződő érdek?

Törvényes közérdekű célt szolgál-e az a korhatár-szabályozás, amely az idősebb foglalkoztatottakkal a szolgálati alkalmasság fennállása tárgyában folytatott jogviták elkerülését célozza?