

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 22. novembra 2005 (*)

„Smernica 1999/70/ES – Doložky 2, 5 a 8 rámcovej dohody o práci na dobu určitú –
Smernica 2000/78/ES – Článok 6 – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani –
Diskriminácia na základe veku“

Vo veci C-144/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný
rozhodnutím Arbeitsgericht München (Nemecko) z 26. februára 2004 a doručený Súdnemu
dvoru 17. marca 2004, ktorý súvisí s konaním:

Werner Mangold

proti

Rüdiger Helm,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, vykonávajúci funkciu predsedu veľkej komory,
predsedovia komôr C. W. A. Timmermans, A. Rosas a K. Schiemann, sudcovia R. Schintgen
(spravodajca), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts,
E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet a M. Ilešič,

generálny advokát: A. Tizzano,

tajomník: K. Sztranc, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 26. apríla 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pán Mangold, v zastúpení: D. Hummel a B. Karthaus, Rechtsanwälte,
- pán Helm, Rechtsanwalt,
- nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma, splnomocnený zástupca,
- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: N. Yerrell a S. Grünheid, ako aj
D. Martin a H. Kreppel, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 30. júna 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložiek 2, 5 a 8 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá bola vykonaná smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ako aj článku 6 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16, Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Mangoldom a pánom Helmom vo veci pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorá zaväzuje pána Helma (ďalej len „zmluva“).

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

Rámcová dohoda

3 Podľa doložky 1 „účelom rámcovej dohody je:

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
- b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.“

4 Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody stanovuje:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.“

5 V zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody:

„V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade [partneri, v prípade – *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.“

6 Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody stanovuje:

„Vykonávanie tejto dohody neoprávňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje.“

Smernica 2000/78

7 Smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES. Odôvodnenia č. 1, 4, 8 a 25 tejto smernice znejú takto:

„1. Podľa článku 6 Zmluvy o Európskej únii je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, princípoch, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom, a rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva spoločenstva.

...

4. Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolani.

...

8. Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile.

...

25. Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.“

8 Podľa článku 1 smernice 2000/78 „účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

9 Článok 2 smernice 2000/78 s nadpisom „Pojem diskriminácie“ v odseku 1 a odseku 2 písm. a) stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou.“

10 Článok 3 smernice 2000/78 s nadpisom „Rozsah“ v odseku 1 stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na Spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

11 Podľa článku 6 ods. 1 smernice 2000/78:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.“

12 Podľa článku 18 prvého odseku smernice 2000/78 mali členské štáty najneskôr do 2. decembra 2003 prijať zákony, iné predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Ale podľa druhého odseku toho istého článku:

„Aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú Komisiu. Členský štát, ktorý sa rozhodne využiť túto dodatočnú lehotu, podá každoročne Komisii správu o opatreniach, ktoré uskutočňuje na odstránenie diskriminácie založenej na veku a zdravotnom postihnutí a o pokroku, ktorý sa dosahuje pri vykonávaní tejto smernice. Komisia o tom každoročne informuje Radu.“

13 Keďže Spolková republika Nemecko požiadala o takúto dodatočnú lehotu na prebratie uvedenej smernice, uplynie lehota vo vzťahu k tomuto členskému štátu až 2. decembra 2006.

Vnútroštátna právna úprava

14 Článok 1 zákona o podpore zamestnanosti (Beschäftigungsförderungsgesetz) v znení zákona z 25. septembra 1996 (BGBl. 1996 I, s. 1476, ďalej len „BeschFG 1996“) stanovuje:

„1. Pracovné zmluvy na dobu určitú je možné uzatvárať najviac na dobu dvoch rokov. V rámci tejto maximálnej dĺžky dvoch rokov sa môže zmluva na dobu určitú opätovne uzavrieť alebo jej platnosť predĺžiť najviac trikrát.

2. Podmienka uvedená v odseku 1 sa neuplatní v prípade pracovných zmlúv na dobu určitú, ak pracovník v čase vzniku pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú dovŕšil vek 60 rokov.

3. Pracovné zmluvy podľa odsekov 1 a 2 nie je možné uzavrieť, ak existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú alebo na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu určitú v zmysle odseku 1 s tým istým zamestnávateľom. Za takúto úzku väzbu treba predovšetkým považovať situáciu, keď časový odstup medzi danými dvoma zmluvami je kratší ako štyri mesiace.

4. Možnosť obmedziť dobu platnosti pracovných zmlúv z iných dôvodov nie je dotknutá.

...“

15 V zmysle článku 1 ods. 6 BeschFG 1996 bola táto právna úprava účinná až do 31. decembra 2000.

16 Smernica 1999/70, ktorou sa vykonáva rámcová dohoda, bola do nemeckého právneho poriadku prebratá zákonom o pracovnom pomere na kratší pracovný čas a o zmluvách na dobu určitú, ktorým sa menia a zrušujú ustanovenia pracovného práva (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung

arbeitsrechtlicher Bestimmungen) z 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, ďalej len „TzBfG“). Tento zákon nadobudol účinnosť 1. januára 2001.

17 V zmysle článku 1 TzBfG s nadpisom „Ciel“:

„Cieľom tohto zákona je podporiť pracovný pomer na kratší pracovný čas, stanoviť podmienky, za akých je možné uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, a zabrániť diskriminácii pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas a pracovníkov so zmluvou na dobu určitú.“

18 Článok 14 TzBfG, ktorý upravuje zmluvy na dobu určitú, stanovuje:

„1. Uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú je prípustné, ak na to existuje objektívny dôvod, teda. najmä v prípadoch, keď:

1. potreba výkonu práce je iba dočasná;
2. stanovenie doby určitej nadväzuje na vzdelávanie alebo školenie s cieľom umožniť nástup pracovníka do aktívneho pracovného života;
3. pracovník zastupuje iného pracovníka;
4. osobitná povaha pracovnej činnosti odôvodňuje stanovenie doby určitej;
5. časové obmedzenie sa viaže na skúšobnú dobu;
6. dôvody spočívajúce v osobe pracovníka odôvodňujú ustanovenie doby určitej;
7. pracovník je odmeňovaný z rozpočtových prostriedkov určených pre prácu na dobu určitú a je zamestnaný v súlade s týmto režimom;
8. doba určitá bola stanovená na základe spoločného vyhlásenia pred sudcom.

2. Uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú je možné aj bez objektívneho dôvodu najviac na dva roky. V rámci tohto obmedzenia môže byť zmluva na dobu určitú predĺžená najviac trikrát. Pracovnú zmluvu na dobu určitú v zmysle prvej vety nie je možné uzavrieť, ak už je pracovník s tým istým zamestnávateľom v pracovnoprávnom vzťahu na dobu určitú alebo neurčitú. Kolektívna zmluva môže odlišne od prvej vety stanoviť možný počet predĺžení platnosti alebo opätovných uzavretí zmluvy alebo maximálnu dobu platnosti. Zamestnávatelia a pracovníci odvetvia, ktorého sa týka kolektívna zmluva, ktorých však táto kolektívna zmluva nezaväzuje, sa môžu dohodnúť na jej uplatňovaní.

3. Podmienka existencie objektívneho dôvodu sa nevzťahuje na uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ak pracovník v čase vzniku pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú dovŕšil vek 58 rokov. Stanoviť dobu určitú nie je možné, ak existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s tým istým zamestnávateľom. Za takúto úzku väzbu treba predovšetkým považovať situáciu, keď je časový odstup medzi danými dvoma pracovnými zmluvami kratší ako šesť mesiacov.

4. Obmedzenie doby platnosti pracovnej zmluvy musí byť vyjadrené písomne.“

19 Článok 14 ods. 3 TzBfG bol zmenený prvým zákonom o poskytovaní moderných služieb na trhu práce z 23. decembra 2002 (BGBl. 2002 I, s. 14607, ďalej len „zákon z roku 2002“). Nové znenie uvedeného ustanovenia, ktoré nadobúda účinnosť 1. januára 2003, je počínajúc týmto dátumom nasledovné:

„Podmienka existencie objektívneho dôvodu sa nevzťahuje na uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ak pracovník v čase vzniku pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú dovŕšil vek 58 rokov. Stanoviť dobu určitú nie je možné, ak existuje úzka väzba na predchádzajúcu zmluvu na dobu neurčitú s tým istým zamestnávateľom. Za takúto úzku väzbu treba predovšetkým považovať situáciu, keď je časový odstup medzi danými dvoma pracovnými zmluvami kratší ako šesť mesiacov. Do 31. decembra 2006 sa zmienka o 58 rokoch v prvej vete považuje za zmienku o 52 rokoch“.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

20 Dňa 26. júna 2003 pán Mangold, vtedy 56 ročný, uzavrel zmluvu s pánom Helmom, ktorý vykonáva povolanie advokáta, pričom táto zmluva nadobudla účinnosť 1. júla 2003.

21 V zmysle článku 5 zmluvy:

„1. Pracovný pomer vzniká 1. júla 2003 a trvá do 28. februára 2004.

2. Doba platnosti zmluvy vychádza zo zákonných ustanovení, ktorých cieľom je zjednodušiť uzatváranie zmlúv na dobu určitú so staršími pracovníkmi (článok 14 ods. 3 štvrtá veta v spojení s článkom 14 ods. 3 prvou vetou TzBfG...), keďže pracovník má viac ako 52 rokov.

3. Strany sa dohodli, že dôvodom uzavretia zmluvy na dobu určitú je len dôvod uvedený v bode 2. Iné dôvody obmedzenia doby pracovného pomeru, ktoré v zásade zákonodarca aj judikatúra pripúšťajú, sú v tejto zmluve výslovne vylúčené.“

22 Podľa pána Mangolda je uvedený článok 5, keďže obmedzuje dobu platnosti zmluvy, v rozpore s rámcovou dohodou a smernicou 2000/78, aj keď je takéto obmedzenie v súlade s článkom 14 ods. 3 TzBfG.

23 Pán Helm tvrdí, že doložka 5 rámcovej dohody ukladá členským štátom, aby prijali opatrenia potrebné na zabránenie zneužití, ktoré vyplývajú z uzatvárania na seba naväzujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, najmä tak, že budú vyžadovať existenciu objektívnych dôvodov na predĺžovanie platnosti alebo opätovné uzatváranie týchto zmlúv alebo stanovia maximálnu celkovú dobu platnosti zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, prípadne aj obmedzia možný počet opätovných uzavretí alebo predĺžení platnosti takýchto zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov.

24 Podľa neho, hoci článok 14 ods. 3 štvrtá veta TzBfG výslovne nestanovuje takéto obmedzenia v prípade starších pracovníkov, predsa len existuje objektívny dôvod v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody na uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorým je skutočnosť, že títo pracovníci si ťažko hľadajú prácu vzhľadom na povahu trhu práce.

25 Arbeitsgericht München má pochybnosti o súlade článku 14 ods. 3 prvej vety TzBfG s právom Spoločenstva.

26 Uvedený súd sa po prvé domnieva, že toto ustanovenie je v rozpore so zákazom „znižovania ochrany“ zakotveným v doložke 8 bode 3 rámcovej dohody, keďže pri preberaní smernice 1999/70 sa bez objektívneho dôvodu znížil vek osôb vylúčených z ochrany proti uzatváraniu pracovných zmlúv na dobu určitú zo 60 na 58 rokov a v dôsledku toho aj všeobecná úroveň ochrany, ktorú požíva táto kategória pracovníkov. Takéto ustanovenie je tiež v rozpore s doložkou 5 rámcovej dohody, ktorej úsilím je zabrániť zneužívaniu takýchto zmlúv, pretože nestanovuje žiadne obmedzenia pre uzatváranie takýchto zmlúv mnohými pracovníkmi patriacimi do kategórie, ktorá je charakterizovaná výlučne vekom.

27 Po druhé sa vnútroštátny súd zamýšľa nad súladom takej úpravy, aká je obsiahnutá v článku 14 ods. 3 TzBfG, s článkom 6 smernice 2000/78, keďže zníženie vekovej hranice, od ktorej je možné uzatvárať zmluvy na dobu určitú bez objektívneho dôvodu, z 58 na 52 rokov zákonom z roku 2002, nezabezpečuje ochranu starších pracovníkov v zamestnaní. Takáto úprava tiež nerešpektuje zásadu proporcionality.

28 Iste, uvedený súd konštatuje, že v čase uzavretia zmluvy, t. j. 26. júna 2003, ešte neuplynula lehota na prebratie smernice 2000/78 do vnútroštátneho práva. Pripomína však, že podľa bodu 45 rozsudku z 18. decembra 1997, *Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Zb. s. I-7411)*, sa členský štát, ktorému je určená smernica, musí počas lehoty na jej prebratie zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť cieľ stanovený touto smernicou.

29 V predmetnej veci nadobudla zmena, ktorú priniesol zákon z roku 2002 do článku 14 ods. 3 TzBfG, účinnosť 1. januára 2003, teda až po uverejnení smernice 2000/78 v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*, ale pred uplynutím lehoty na jej prebratie stanovenej v jej článku 18.

30 Po tretie vznáša vnútroštátny súd otázku, či je vnútroštátny súd povinný v spore medzi jednotlivcami neuplatniť ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré sú v rozpore s právom Spoločenstva. V tomto ohľade zastáva názor, že prednosť práva Spoločenstva ho musí priviesť k záveru, že článok 14 ods. 3 je ako celok neaplikovateľný, a preto sa musí uplatniť základná norma vyjadrená v odseku 1 toho istého článku, podľa ktorej musí na uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú existovať objektívny dôvod.

31 Za týchto okolností Arbeitsgericht München rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. a) Treba doložku 8 bod 3 rámcovej dohody... vykladať tak, že po prebratí do vnútroštátneho poriadku bráni znižovaniu úrovne ochrany vyplývajúcej zo zníženia vekovej hranice zo 60 na 58 rokov?

b) Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody... sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je tu predmetom sporu, ktorá nestanovuje obmedzenia zodpovedajúce niektorým z troch možností stanovených v uvedenom bode?

2. Článok 6 smernice 2000/78... sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je tu predmetom sporu, ktorá umožňuje uzavrieť pracovné zmluvy na

dobu určitú so zamestnancami vo veku 52 rokov, a to bez objektívneho dôvodu, v rozpore so zásadou, ktorá takýto objektívny dôvod vyžaduje?

3. Ak je odpoveď na niektorú z týchto troch otázok kladná, je vnútroštátny súd povinný neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá je v rozpore s právom Spoločenstva, a uplatniť všeobecnú zásadu vnútroštátneho práva, v zmysle ktorej je protiprávne stanoviť dobu určitú bez objektívneho dôvodu?“

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

32 Spolková republika Nemecko na pojednávaní spochybnila prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania z dôvodu, že spor vo veci samej je fiktívny alebo umelo vykonštruovaný. Pán Helm už totiž v minulosti verejne obhajoval rovnakú tézu ako pán Mangold, pokiaľ ide o protiprávnosť článku 14 ods. 3 TzBfG.

33 V tomto ohľade je predovšetkým potrebné pripomenúť, že v zmysle článku 234 ES, ak je niektorému súdu členského štátu predložená otázka výkladu Zmluvy ES alebo odvodených aktov prijatých orgánmi Spoločenstva a tento súd usúdi, že rozhodnutie o tejto otázke je nevyhnutné pre vydanie rozhodnutia, môže požiadať Súdny dvor, aby o nej rozhodol (pozri najmä rozsudok z 21. marca 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Zb. s. I-3193, bod 22).

34 V rámci tohto prejudiciálneho konania je vnútroštátny súd, ktorý jediný má priamu znalosť skutkového stavu veci, v najlepšej pozícii na to, aby s ohľadom na všetky osobitné črty veci posúdil, či je na vydanie rozhodnutia potrebné rozhodnúť o prejudiciálnej otázke (pozri rozsudky zo 16. júla 1992, Meilicke, C-83/91, Zb. s. I-4871, bod 23; zo 7. júla 1994, McLachlan, C-146/93, Zb. s. I-3229, bod 20; z 9. februára 1995, Leclerc-Siplec, C-412/93, Zb. s. I-179, bod 10, a z 30. septembra 2003, Inspire Art, C-167/01, Zb. s. I-10155, bod 43).

35 A preto ak sa otázky položené vnútroštátnym sudcom týkajú výkladu niektorého ustanovenia práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri rozsudky z 8. novembra 1990, Gmurzynska-Bscher, C-231/89, Zb. s. I-4003, bod 20; Leclerc-Siplec, už citovaný, bod 11; z 23. februára 1995, Bordessa a i., C-358/93 a C-416/93, Zb. s. I-361, bod 10, a Inspire Art, už citovaný, bod 44).

36 Súdny dvor sa každopádne domnieva, že mu prináleží, aby na účely overenia vlastnej právomoci preskúmal podmienky, za akých mu vnútroštátny súd kladie prejudiciálne otázky. Duch spolupráce, ktorý musí ovládať fungovanie prejudiciálneho konania, skutočne implikuje, aby vnútroštátny súd bral do úvahy poslanie zverené Súdnemu dvoru, ktorým je prispievať k výkonu spravodlivosti v členských štátoch a nie formulovať poradné stanoviská k všeobecným alebo hypotetickým otázkam (rozsudky z 3. februára 1983, Robards, 149/82, Zb. s. 171, bod 19; Meilicke, už citovaný, bod 25, a Inspire Art, už citovaný, bod 45).

37 Práve pri zvažovaní tohto poslania Súdny dvor dospel k názoru, že nemôže rozhodnúť o prejudiciálnej otázke vznesenej pred vnútroštátnom súdom, ak je zjavné, že výklad práva Spoločenstva nemá žiaden súvis s realitou alebo predmetom sporu vo veci samej.

38 Vo veci samej sa však takmer vôbec nezdá byť sporné, že výklad, o ktorý žiada vnútroštátny súd, skutočne vychádza z objektívnej potreby, ktorá je vlastná riešeniu ním prejednávaného sporu. Nie je totiž spochybnené, že zmluva sa skutočne vykonávala a že jej

uplatňovanie nastoľuje otázku výkladu práva Spoločenstva. Okolnosť, že účastníci sporu vo veci samej sa zhodujú na výklade článku 14 ods. 3 TzBfG, nemôže ovplyvniť reálnosť sporu.

39 Je preto namieste považovať návrh na začatie prejudiciálneho konania za prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke písm. b)

40 V prvej otázke písm. b), ktorú treba preskúmať ako prvú, sa vnútroštátny súd pýta, či doložku 5 rámcovej dohody sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je predmetom sporu vo veci samej, ktorá neobsahuje žiadne z obmedzení stanovených touto doložkou pre uzavretie pracovných zmlúv na dobu určitú.

41 V tejto súvislosti je dôležité zdôrazniť, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody sa usiluje „zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú“.

42 Ako potvrdili účastníci konania vo veci samej na pojednávaní, daná zmluva je prvou a jedinou pracovnou zmluvou, ktorú medzi sebou uzavreli.

43 Za takýchto podmienok je výklad doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody zjavne irelevantný z hľadiska riešenia sporu, ktorý prejednáva vnútroštátny súd, a preto na prvú otázku písm. b) nie je potrebné odpovedať.

O prvej otázke písm. a)

44 V prvej otázke písm. a) sa vnútroštátny súd pýta, či doložku 8 bod 3 rámcovej dohody treba vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá pri prebratí smernice 1999/70 znížila vekovú hranicu, za ktorou je možné bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú, zo 60 na 58 rokov.

45 Na úvod je potrebné konštatovať, že v spore vo veci samej bola zmluva uzavretá 26. júna 2003, to znamená v čase platnosti TzBfG v znení zákona z roku 2002, ktorý znížil vekovú hranicu, za ktorou je možné uzatvárať zmluvy na dobu určitú, z 58 na 52 rokov. V predmetnom prípade faktom zostáva, že pán Helm zamestnal pána Mangolda v čase, keď mal pán Mangold 56 rokov.

46 Vnútroštátny súd sa však domnieva, že výklad uvedenej doložky 8 bodu 3 by bol preň užitočný kvôli posúdeniu zákonnosti článku 14 ods. 3 TzBfG v jeho pôvodnom znení, pretože ak by toto ustanovenie nebolo v súlade s právom Spoločenstva, spôsobilo by to neplatnosť zmeny, ktorú vykonal zákon z roku 2002.

47 Každopádne treba konštatovať, že nemecký zákonodarca už pri preberaní smernice 1999/70 do vnútroštátneho poriadku znížil vekovú hranicu, za ktorou je možné uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, zo 60 rokov na 58 rokov.

48 Podľa pána Mangolda je takéto zníženie, rovnako ako zníženie, ktoré vykonal zákon z roku 2002, v rozpore s doložkou 8 bodom 3 rámcovej dohody.

49 Nemecká vláda sa naopak domnieva, že uvedené zníženie vekovej hranice bolo kompenzované priznaním nových sociálnych záruk pracovníkom so zmluvou na dobu určitú, akými sú vyhlásenie všeobecného zákazu diskriminácie a rozšírenie platnosti obmedzení stanovených pre uzatváranie toho druhu zmlúv na malé podniky a na krátkodobé pracovnoprávne vzťahy.

50 V tomto ohľade zo samotného znenia doložky 8 bodu 3 rámcovej dohody vyplýva, že vykonávanie tejto dohody neoprávňuje členské štáty k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov, ktorá už je zabezpečená vnútroštátnym právnym poriadkom v oblasti, na ktorú sa táto dohoda vzťahuje.

51 Výraz „vykonávanie“ použitý bez ďalšieho spresnenia v doložke 8 bode 3 rámcovej dohody sa netýka iba počiatočného prebratia smernice 1999/70, a najmä jej prílohy, ktorá obsahuje rámcovú dohodu, ale musí sa vzťahovať na všetky vnútroštátne opatrenia zamerané na zabezpečenie dosiahnutia cieľa, ktorý sleduje smernica, vrátane tých, ktoré následne po prebratí smernice vo vlastnom zmysle slova dopĺňajú alebo menia už prijaté vnútroštátne ustanovenia.

52 Naopak, zníženie úrovne garantovanej ochrany pracovníkov v oblasti zmlúv na dobu určitú nie je ako také rámcovou dohodou zakázané, ak vôbec nesúvisí s vykonávaním dohody.

53 Z rozhodnutia, ktorým bol podaný návrh na začatie prejudiciálneho konania, ako aj z pripomienok, ktoré predniesla nemecká vláda na pojednávaní, vyplýva, že v súlade s tým, čo generálny advokát zdôraznil v bodoch 75 až 77 svojich návrhov, následné znížovania vekovej hranice, za ktorou je prípustné uzatvárať zmluvy na dobu určitú bez obmedzení, nie sú odôvodnené potrebou vykonať rámcovú dohodu, ale potrebou podporiť zamestnávanie starších osôb v Nemecku.

54 Za týchto podmienok je potrebné na prvú otázku písm. a) odpovedať tak, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že neodporuje takej právnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá z dôvodov spojených s potrebou podporiť zamestnanosť a nezávisle od vykonávania uvedenej dohody znížila vekovú hranicu, za ktorou je možné uzatvárať zmluvy na dobu určitú bez obmedzení.

O druhej a tretej otázke

55 Vo svojej druhej a tretej otázke, ktoré je potrebné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v zásade pýta, či článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá s výnimkou prípadov, keď existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú uzavretú s tým istým zamestnávateľom, umožňuje bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi, ktorí dosiahli vek 52 rokov. V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd pýta, aké následky má z takéhoto výkladu vyvodiť vnútroštátny súd.

56 V tejto súvislosti je dôležité pripomenúť, že smernica 2000/78 sa v zmysle svojho článku 1 snaží vytvoriť všeobecný rámec boja proti diskriminácii v zamestnaní a povolani založenej na dôvodoch uvedených v tomto článku, medzi ktorými figuruje konkrétne aj vek.

57 Článok 14 ods. 3 TzBfG pritom tým, že dáva zamestnávateľom možnosť uzatvárať bez obmedzení zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi, ktorí dovŕšili vek 52 rokov, zavádza rozdielne zaobchádzanie založené priamo na veku.

58 Pokiaľ ide konkrétne o rozdielne zaobchádzanie na základe veku, článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 stanovuje, že členské štáty môžu stanoviť, že takéto rozdiely v zaobchádzaní „nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“. Takéto rozdiely sa podľa toho istého odseku druhého pododseku písm. a) môžu týkať najmä „stanovenia osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave... pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana“, ako aj, podľa písmen b) a c), stanovenia podmienok veku v niektorých osobitných situáciách.

59 Ako vyplýva zo spisu, ktorý Súdnemu dvoru postúpil vnútroštátny súd, cieľom tejto legislatívy je zjavne podporiť profesionálne začlenenie starších nezamestnaných pracovníkov, keďže títo pracovníci sa pri hľadaní práce stretávajú so závažnými ťažkosťami.

60 Oprávnenosť takéhoto cieľa vo verejnom záujme nemožno rozumne spochybníť, ako napokon uznala aj samotná Komisia.

61 Cieľ takejto povahy preto v zásade treba považovať za cieľ, ktorý v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 „objektívne a primerane“ odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku zakotvené členskými štátmi.

62 Ďalej je potrebné overiť, ako vyplýva zo samotného znenia uvedeného ustanovenia, či prostriedky použité na realizáciu tohto oprávneného cieľa sú „primerané a nevyhnutné“.

63 Je nepochybné, že členské štáty v tejto súvislosti disponujú širokým rámcom voľnej úvahy pri výbere opatrení, ktorými sa môžu uskutočniť ich ciele v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti.

64 Ako však zdôraznil vnútroštátny súd, uplatnenie takej vnútroštátnej legislatívy, aká je vo veci samej, vedie k situácii, že všetkým pracovníkom, ktorí dosiahli vek 52 rokov, či už boli pred uzavretím zmluvy nezamestnaní, alebo nie a bez ohľadu na dĺžku trvania prípadnej nezamestnanosti, možno bez rozdielu, legálne až do veku, v ktorom si môžu uplatniť nárok na starobný dôchodok, navrhovať pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré možno neobmedzene veľa rás predlžovať. A tak táto významná kategória pracovníkov vymedzená výlučne na základe veku je v podstatnej časti svojej profesionálnej kariéry vystavená riziku, že nebude požívať výhody stabilného zamestnania, ktoré je pritom, ako vyplýva z rámcovej dohody, hlavným prvkom ochrany pracovníkov.

65 Takáto právna úprava, ktorá za jediné kritérium na uplatnenie pracovnej zmluvy na dobu určitú považuje vek pracovníka bez toho, aby bolo preukázané, že stanovenie vekovej hranice ako takej, nezávisle od iných kritérií spojených s daným trhom práce a osobnou situáciou dotknutej osoby, je objektívne nevyhnutné na uskutočnenie cieľa profesionálneho začlenenia starších nezamestnaných pracovníkov, sa má považovať za úpravu, ktorá prekračuje rámec toho, čo je primerané a nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa.

Rešpektovanie zásady proporcionality v skutočnosti znamená, že každá výnimka zo subjektívneho práva musí byť čo možno najviac v súlade s požiadavkami zásady rovnakého zaobchádzania a sledovaného cieľa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. marca 2002, Lommers, C-476/99, Zb. s. I-2891, bod 39). Takáto vnútroštátna právna úprava teda nemôže byť oprávnená v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

66 Okolnosť, že v čase uzavretia zmluvy ešte neuplynula lehota na prebratie smernice 2000/78, nemôže toto tvrdenie spochybníť.

67 Po prvé, Súdny dvor už totiž rozhodol, že členské štáty sa musia počas lehoty na prebratie smernice zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť uskutočnenie cieľa stanoveného danou smernicou (rozsudok Inter-Environnement Wallonie, už citovaný, bod 45).

68 V tomto ohľade len málo záleží na tom, či cieľom predmetného ustanovenia vnútroštátneho práva prijatého po nadobudnutí účinnosti dotknutej smernice je prebratie tejto smernice, alebo nie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 8. mája 2003, ATRAL, C-4/02 Zb. s. I-4431, body 58 a 59).

69 V predmetnej veci došlo k zníženiu vekovej hranice, za ktorou je možné uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, stanovenej v článku 14 ods. 3 TzBfG, z 58 na 52 rokov, v decembri 2002 a toto opatrenie sa malo uplatňovať až do 31. decembra 2006.

70 Iba samotná okolnosť, že v predmetnom prípade sa platnosť daného ustanovenia končí 31. decembra 2006, čiže iba niekoľko týždňov po uplynutí lehoty na prebratie smernice, ktorú dotknutý členský štát musí dodržať, nie je sama osebe rozhodujúca.

71 Zo samotného znenia článku 18 druhého pododseku smernice 2000/78 totiž vyplýva, že ak sa niektorý členský štát, v tomto prípade Spolková republika Nemecko, rozhodne využiť dodatočnú lehotu troch rokov na prebratie tejto smernice, počítanú od 2. decembra 2003, tento členský štát „podá každoročne Komisii správu o opatreniach, ktoré uskutočňuje na odstránenie diskriminácie založenej na veku... a o pokroku, ktorý sa dosahuje pri vykonávaní tejto smernice“.

72 Toto ustanovenie teda predpokladá, že členský štát, ktorý má takto výnimočne výhodu dlhšej lehoty na prebratie smernice, postupne prijme konkrétne opatrenia s cieľom zblížovať už od tohto času svoju právnu úpravu s výsledkom, ktorý stanovuje uvedená smernica. Táto povinnosť by však vôbec nemala *effet utile*, ak by členský štát mohol počas lehoty na vykonanie smernice prijímať opatrenia, ktoré nie sú zlučiteľné s jej cieľmi.

73 Na druhej strane, ako zdôraznil generálny advokát v bode 96 svojich návrhov, k 31. decembru 2006 značná časť pracovníkov podliehajúcich predmetnej úprave vo veci samej – medzi ktorých patrí aj pán Mangold – už dovŕši vek 58 rokov a bude sa tak na ňu naďalej vzťahovať špecifický režim zavedený článkom 14 ods. 3 TzBfG, takže pri tejto kategórii osôb je riziko nepožívania výhody stabilného zamestnania prostredníctvom pracovnej zmluvy na dobu neurčitú definitívne bez ohľadu na to, že platnosť podmienky veku, stanoveného na 52 rokov, sa skončí koncom roka 2006.

74 Po druhé a predovšetkým, smernica 2000/78 sama nezakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania. V zmysle článku 1 tejto smernice je jej

účelom výlučne „ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“, pričom samotná zásada zákazu týchto foriem diskriminácie má svoj pôvod, ako vyplýva z odôvodnení č. 1 a 4 smernice, v rôznych medzinárodných nástrojoch a ústavných tradíciách, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom.

75 Zásadu zákazu diskriminácie na základe veku teda treba považovať za všeobecnú zásadu práva Spoločenstva. Ak nejaká vnútroštátna právna úprava patrí do pôsobnosti tejto zásady, ako je tomu v prípade článku 14 ods. 3 TzBfG v znení zákona z roku 2002, ako opatrenia na vykonanie smernice 1999/70 (pozri v tomto zmysle tiež body 51 a 64 tohto rozsudku), musí Súdny dvor, ak mu bol predložený návrh na začatie prejudiciálneho konania, poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky potrebné na to, aby mohol posúdiť súlad tejto úpravy s takouto zásadou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Zb. s. I-11915, body 30 až 32).

76 Dodržiavanie všeobecnej zásady rovnakého zaobchádzania, najmä na základe veku, teda nemôže závisieť od uplynutia lehoty poskytnutej členským štátom na prebratie smernice, ktorou sa má zaviesť všeobecný rámec boja proti diskriminácii na základe veku, najmä pokiaľ ide o zabezpečenie primeraných prostriedkov súdnej ochrany, dôkazné bremeno, ochranu proti represáliám, sociálny dialóg, pozitívnu činnosť a iné špecifické opatrenia na vykonanie takejto smernice.

77 Za týchto podmienok je na vnútroštátnom súde prejednávajúcom spor, v ktorom ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, aby v rámci svojej právomoci zabezpečil osobám podliehajúcim jeho jurisdikcii právnu ochranu, ktorá im vyplýva z práva Spoločenstva, a zabezpečil plnú účinnosť tohto práva tým, že neuplatní žiadne protichodné ustanovenie vnútroštátneho práva (pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. marca 1978, Simmenthal, 106/77, Zb. s. 629, bod 21, a z 5. marca 1998, Solred, C-347/96, Zb. s. I-937, bod 30).

78 Vzhľadom na všetky predchádzajúce skutočnosti treba na druhú a tretiu otázku odpovedať tak, že právo Spoločenstva, najmä článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá okrem prípadov, keď existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú uzavretú s tým istým zamestnávateľom, umožňuje bez obmedzení uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, ak pracovník dosiahol vek 52 rokov.

Je na vnútroštátnom súde, aby zabezpečil plnú účinnosť všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku tým, že nebude aplikovať žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je s ňou v rozpore, a to aj vtedy, ak lehota na prebratie smernice ešte neuplynula.

O trovách

79 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol a vyhlásil:

1. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá bola vykonaná smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že neodporuje takej právnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá z dôvodov spojených s potrebou podporiť zamestnanosť a nezávisle od vykonávania uvedenej dohody znížila vekovú hranicu, za ktorou je možné uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú bez obmedzení.

2. Právo Spoločenstva, a najmä článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá okrem prípadov, keď existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú uzavretú s tým istým zamestnávateľom, umožňuje bez obmedzení uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, ak pracovník dosiahol vek 52 rokov.

Je na vnútroštátnom súde, aby zabezpečil plnú účinnosť všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku tým, že nebude aplikovať žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je s ňou v rozpore, a to aj vtedy, ak lehota na prebratie smernice ešte neuplynula.

Podpisy