

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

ANTONIA TIZZANA

přednesené dne 30. června 2005 ¹

1. Soudnímu dvoru byly na základě článku 234 ES položeny usnesením Arbeitsgericht München (dále jen „Arbeitsgericht“) ze dne 26. února 2004 tři předběžné otázky týkající se výkladu směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS² a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání³ (dále jen „směrnice 1999/70“ a „směrnice 2000/78“ nebo společně „směrnice“).

2. Podstatou předběžných otázek vnitrostátního soudu je, zda uvedené směrnice brání v rámci sporu mezi jednotlivci takové vnitrostátní právní úpravě, která bez omezení povoluje smlouvy na dobu určitou se staršími pracovníky.

1 — Původní jazyk: italština.

2 — Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368.

3 — Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79.

I – Právní rámec**A – Právo Společenství**

Směrnice 1999/70, kterou se provádí rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

3. Dne 18. března 1999 uzavřely odborové organizace na úrovni Společenství (EKOS, UNICE a CEEP) rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou (dále jen „rámcová dohoda“), přičemž stanovily, že „pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů“, ale také uznaly, že pracovní smlouvy na dobu určitou mohou „v některých odvětvích, povoláních a činnostech [...] vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům“ (obecné odůvodnění, body 6 a 8). Tato rámcová dohoda byla pak podle článku 139 odst. 2 ES provedena směrnicí 1999/70.

4. Pokud jde o to, co nás zajímá v projednávaném případě, je třeba připomenout zejména ustanovení 5 odst. 1 rámcové dohody, které stanoví následující:

„K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů,
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou,
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.“

5. Podle ustanovení 8 odst. 3:

„Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.“

Směrnice 2000/78

6. Účelem směrnice 2000/78 „je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“ (čl. 1).

7. Poté, co v čl. 2 odst. 2 definuje pojem diskriminace, stanoví směrnice v čl. 6 odst. 1, že:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně

odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

od 2. prosince 2003, to je celkem 6 let, k provedení ustanovení této směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. V tom případě neprodleně uvědomí Komisi [...]“.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

9. Jelikož Německo tohoto práva využilo, musí dojít k provedení ustanovení směrnice 2000/78 týkajících se věku a zdravotního postižení do německého právního řádu nejpozději 2. prosince 2006.

[...]“.

B – Vnitrostátní právo

8. Podle čl. 18 prvního pododstavce mělo k provedení směrnice dojít nejpozději 2. prosince 2003. Nicméně podle druhého pododstavce tohoto ustanovení:

„Za účelem přihlednutí ke zvláštním podmínkám může být členským státům, je-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta

10. Před provedením směrnice 1999/70 ukládal německý zákon pro pracovní poměry na dobu určitou dvě omezení: připouštěl uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou pouze při existenci objektivního důvodu nebo alternativně omezoval možnost jejího obnovení (nejvýše třikrát) a celkovou dobu trvání (nejvýše dva roky).

11. Tato omezení však neplatila pro pracovní poměry se staršími pracovníky. Podle německého zákona mohly být totiž totíž uzavřeny smlouvy na dobu určitou i bez uvedených omezení, pokud pracovník již dosáhl věku 60 let (viz čl. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz [zákon na podporu zaměstnanosti] ze dne 26. dubna 1985⁴, ve znění zákona o pracovním právu směřujícím k podpoře růstu a zaměstnanosti ze dne 25. září 1996⁵).

v případě neexistence takového důvodu maximální celková délka trvání smlouvy opět omezena na dva roky a během této doby může být obnovena nejvýše třikrát.

12. Tato situace se částečně změnila schválením zákona o práci na částečný pracovní úvazek a na dobu určitou ze dne 21. prosince 2000, kterým se provádí směrnice 1999/70 (dále jen „TzBfG“)⁶.

14. Nicméně podle čl. 14 odst. 3 TzBfG:

13. Článek 14 odst. 1 TzBfG převzal obecné pravidlo, na základě kterého je smlouva na dobu určitou přípustná pouze na základě objektivního důvodu⁷. Podle čl. 14 odst. 2 je

„Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou není podmíněno existencí objektivního důvodu, pokud pracovník dosáhl věku 58 let v okamžiku počátku pracovního poměru na dobu určitou. Stanovení doby určité není povoleno, pokud existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s tímž zaměstnavatelem. Taková úzká spojitost se předpokládá zejména tehdy, pokud je časový odstup mezi oběma pracovními smlouvami kratší než šest měsíců“⁸.

4 — BGBl 1985, I, s. 710.

5 — BGBl 1996, I, s. 1476.

6 — Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen ze dne 21. prosince 2000 (BGBl 2000, I, s. 1966).

7 — Článek 14 odst. 1 TzBfG stanoví toto: „Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou je přípustné, pokud je k tomu dán objektivní důvod, tedy zejména v následujících případech:

1. potřeba výkonu práce existuje pouze přechodně,
2. stanovení doby určité navazuje na vzdělání nebo studium za účelem usnadnění vstupu pracovníka do aktivního života,
3. pracovník nahrazuje jiného pracovníka,
4. zvláštnost vykonávané práce odůvodňuje stanovení doby určité,
5. omezení je spojeno se zkušební dobou,
6. důvody na straně pracovníka odůvodňují stanovení doby určité,
7. pracovníkovi je vyplácena odměna z rozpočtových prostředků, jež jsou určeny pro práci na dobu určitou, a pracovník je zaměstnán v souladu s tímto režimem,
8. doba určitá je stanovena vzájemnou dohodou uzavřenou před soudem“.

15. V důsledku práce vládní komise, která zjistila, že „pravděpodobnost, že nezaměstnaný, jemuž je více než 55 let, nalezne novou práci, je okolo 25 %“, bylo toto ustanovení pozměněno. Podle prvního zákona pro

8 — Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

moderní služby na trhu práce ze dne 23. prosince 2002 (tzv. „Hartzův zákon“), totiž:

„[...] Do 31. prosince 2006 se v první větě [článku 14 odst. 3 TzBfG] použije 52 let místo 58 let“⁹.

II – Skutkový stav a řízení

16. Ve sporu v původním řízení proti sobě stojí W. Mangold a advokát R. Helm.

17. Dne 26. června 2003 byl W. Mangold ve věku 56 let zaměstnán advokátem R. Helmem v rámci pracovní smlouvy na dobu určitou.

18. Článek 5 této smlouvy zní takto:

„Délka trvání

1. Pracovní poměr začíná dne 1. července 2003 a trvá do 28. února 2004.

2. Délka trvání smlouvy je založena na právním předpise směřujícím k usnadnění uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se staršími pracovníky (ustanovení čl. 14 odst. 3 čtvrté věty ve spojení s čl. 14 odst. 3 první větou TzBfG [zákon o práci na částečný pracovní úvazek a na dobu určitou]), jelikož pracovník je starší 52 let.

3. Strany se shodly na tom, že pro stanovení doby určité neexistuje jiný důvod než důvod uvedený výše v bodě 2. Ostatní důvody pro omezení délky trvání zaměstnání připuštěné v zásadě zákonodárcem a judikaturou jsou z této dohody výslovně vyloučeny.“

19. Vzhledem k tomu, že W. Mangold soudí, že čl. 14 odst. 3 TzBfG je neslučitelný se směrnicí 1999/70 a směrnicí 2000/78, a že tudíž ustanovení o délce trvání jeho smlouvy je neúčinné, podal několik týdnů po svém přijetí proti svému zaměstnavateli žalobu k Arbeitsgericht, který se, vzhledem k tomu, že má rovněž pochybnosti o výkladu těchto směrnic, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Je třeba ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody (směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS)

⁹ — BGBl 2002, I, s. 4607. Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

vykládat v tom smyslu, že toto ustanovení provedené do vnitrostátního práva brání snížení ochrany vyplývajícímu ze snížení věku z 60 na 58 let?

- b) Je třeba ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody (směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS) vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu právnímu předpisu takovému, jako je ten v tomto sporu, který nestanoví omezení odpovídající jednomu ze tří předpokladů uvedených v tomto bodu?

- 2) Je třeba článek 6 směrnice Rady 2000/78/ES³ ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu právnímu předpisu takovému, jako je ten v tomto sporu, který povoluje stanovit dobu určitou u pracovního poměru zaměstnanců starších 52 let, a to bez objektivního důvodu, v rozporu se zásadou, která takovýto objektivní důvod vyžaduje?

- 3) Bude-li na jednu z těchto tří otázek odpovězeno kladně: je vnitrostátní soudce povinen nepoužít vnitrostátní právní předpis odporující právu Společenství a použít obecnou zásadu vnitrostátního práva, na základě které je dovoleno stanovit dobu určitou pouze na základě objektivního důvodu?“

20. V takto zahájeném řízení předložili svá písemná vyjádření účastníci původního řízení a Komise.

21. Dne 26. dubna 2005 vedl Soudní dvůr jednání, kterého se účastnili účastníci původního řízení, německá vláda a Komise.

III – Právní analýza

A – K údajně fiktivní povaze sporu v původním řízení

22. Dříve, než přejdeme k jádru otázek položených Arbeitsgericht, se domnívám, že musím odpovědět na pochybnosti, které projevila německá vláda ohledně „reálné“ nebo „fiktivní“ povahy sporu, stojící na počátku původního řízení. Tyto pochybnosti by mohly, pokud by byly odůvodněné, zpochybnit přípustnost předkládacího usnesení. Krom toho pro úplnost upřesňuji, že k této přípustnosti byly vzneseny dvě námitky rovněž ze strany Komise. Jelikož se ale týkají velmi dílčích aspektů, budu se jimi zabývat při přezkumu otázek, kterých se týkají.

23. Prozatím se zaměřím na pochybnost vyjádřenou německou vládou a připomínám, že tato vláda obrátila na jednání pozornost Soudního dvora k některým spíše neobvyklým hlediskům případu stojícím na počátku původního řízení. Německá vláda trvala zejména na skutečnosti, že posouzení projednávaného německého zákona provedené R. Helmem se neliší od posouzení W. Mangolda vzhledem k tomu, že se i R. Helm veřejně při několika příležitostech vyslovil proti uvedenému zákonu. Podle stanoviska německé vlády by tato shoda posuzování mohla opravňovat k podezření ohledně reálné povahy původního řízení. Mohlo by se totiž předpokládat, že jak žadatel (W. Mangold), tak i žalovaný (R. Helm), kteří se shodují na cíli, kterým je rozhodnout o neslučitelnosti čl. 14 odst. 3 TzBfG, uměle zahájili toto řízení pouze proto, aby bylo dosaženo tohoto výsledku.

24. Řeknu ihned, že i ve světle jiných okolností tohoto případu (viz bod 29) se mi pochybnosti německé vlády nezdají býti zcela nepodložené. Nicméně nevěřím, že tyto pochybnosti jsou, z důvodů, které nyní vložím, dostatečné k tomu, aby zakládaly rozhodnutí o nepřípustnosti otázek položených Soudnímu dvoru. Krom toho samotná německá vláda nezašla až k tomu, aby formálně takovou žádost předložila.

25. V této souvislosti se mi zdá především vhodné připomenout, že podle článku 234 ES může vnitrostátní soud požádat Soudní dvůr, aby rozhodl o předběžné otázce, považuje-li odpověď na tuto otázku za „nezbytnou“ k vynesení vlastního rozhodnutí.

26. Při rozdělení pravomocí stanoveném Smlouvou je totiž věcí vnitrostátního soudu, který „jako jediný přímo zná skutkové okolnosti věci“, a tudíž tak „může nejlépe“ učinit, posoudit „nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce“¹⁰. Vzhledem k tomu, že tento soud považuje otázku za „nezbytnou“, je tedy Soudní dvůr „v zásadě povinen rozhodnout“¹¹.

27. Je však nicméně známo, že funkcí Soudního dvora je „příspěvat k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoliv poskytovat poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám“. Za účelem zachování této funkce si tedy Soudní dvůr vždy vyhrazoval právo „přezkoumat podmínky, za kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil“¹², přičemž ve výjimečných přípa-

10 — Rozsudky ze dne 29. listopadu 1978, Pigs Marketing Board (83/78, Recueil, s. 2347); ze dne 28. listopadu 1991, Durighello (C-186/90, Recueil, s. I-5773), a ze dne 16. července 1992, Meilicke (C-83/91, Recueil, s. I-4871, bod 23).

11 — Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, Gmurzynska-Bscher (C-231/89, Recueil, s. I-4003, bod 20).

12 — Rozsudek ze dne 3. února 1983, Robards (149/82, Recueil, s. 171), a výše uvedený rozsudek Meilicke, bod 25.

dech dokonce dospěje k vyloučení přípustnosti řízení o předběžné otázce, pokud je „zjevné“¹³, že požadovaný výklad práva Společenství „neodpovídá objektivní potřebě, inherentní řešení sporu“¹⁴.

28. A právě při výkonu této své výjimečné kontrolní pravomoci v některých, nyní již slavných, případech neodpověděl Soudní dvůr vnitrostátnímu soudu právě proto, že byl dotazován v souvislosti s tzv. „fiktivními“ spory¹⁵. Ale i když v jiných, novějších a méně známých případech Soudní dvůr naopak odpověděl, došlo k tomu pouze proto, že bylo zjištěno, že „ze skutkových okolností uvedených v předkládacím usnesení *zjevně* nevyplýv[alo], že se ve skutečnosti jedná o hypotetický spor“¹⁶. Ve stále stejném duchu, ale s menší přísností, Soudní dvůr nedávno upřesnil, že shoda „účastníků původního řízení [...] na výsledku, kterého chtějí dosáhnout, nemá vliv na skutečnost sporu“, a tudíž nevylučuje přípustnost předběžné otázky, pokud se jeví, že tato otázka „odpovídá objektivní potřebě, inherentní řešení sporu v původním řízení“¹⁷.

29. Vzhledem k výše uvedenému a pokud se vrátíme k projednávanému případu, musím nejprve zopakovat, že se zdá, že některé okolnosti tohoto spisu objektivně zmírňují pochybnosti německé vlády ohledně fiktivní povahy sporu v původním řízení. Mám na mysli například skutečnost, která vyšla najevo na jednání, že smlouva W. Mangolda upravovala zaměstnání omezené na několik hodin týdně, a rovněž mám na mysli skutečnost, že tato smlouva možná až příliš podrobně upřesňovala, že ustanovení o délce trvání se zakládá výlučně na čl. 14 odst. 3 TzBfG, čímž vylučovala jakékoliv jiné možné odůvodnění poměru na dobu určitou, i když podle německého zákona a judikatury bylo možné. Konečně, což jistě není časté, již několik týdnů po svém přijetí se W. Mangold obrátil na Arbeitsgericht, aby rozhodl o neúčinnosti výše uvedeného ustanovení smlouvy.

30. Jak nicméně podotkla Komise, předkládající soud již vzal v úvahu výše uvedené okolnosti, čímž sám podpořil možnost, že spor v původním řízení byl účastníky uměle předem připraven. Tuto možnost však Arbeitsgericht odmítl poté, co posoudil všechny ostatní poznatky, které měl k dispozici, a vyslechl přímo W. Mangolda.

31. Vzhledem k tomuto specifickému posouzení vnitrostátního soudu Komise vyvozuje, že spor v původním řízení nemůže

13 — Rozsudek ze dne 13. července 2000, *Idéal tourisme* (C-36/99, Recueil, s. I-6049, bod 20). Viz rovněž rozsudek ze dne 16. července 1992, *Lourenço Dias* (C-343/90, Recueil, s. I-4673, body 17 a 18); výše uvedený rozsudek *Meilicke*, bod 25; rozsudek ze dne 15. prosince 1995, *Bosman* (C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 61); a rozsudek ze dne 9. března 2000, *EKW a Wein & Co.* (C-437/97, Recueil, s. I-1157, bod 52). Kurzíva provedena autorem tohoto stanoviska.

14 — Rozsudek ze dne 16. prosince 1981, *Foglia v. Novello* (244/80, Recueil, s. 3045, bod 18).

15 — Rozsudek ze dne 11. března 1980, *Foglia v. Novello* (104/79, Recueil, s. 745); výše uvedený rozsudek ze dne 16. prosince 1981, *Foglia v. Novello*.

16 — Rozsudek ze dne 21. září 1988, *Van Eycke* (267/86, Recueil, s. 4769, bod 12). Kurzíva provedena autorem tohoto stanoviska.

17 — Rozsudek ze dne 9. února 1995, *Leclerc-Siplec* (C-412/93, Recueil, s. I-179, body 14 a 15).

být považován za „zjevně“ fiktivní a že následující žádost o rozhodnutí o předběžné otázce musí být tudíž prohlášena za přípustnou v souladu s výše uvedeným přístupem Soudního dvora (viz bod 28), který podmiňuje nepřipustnost právě zjevnou umělostí.

32. Pokud jde o mne, sdílím tento závěr, avšak považuji za vhodnější založit ho na uvedeném novějším přístupu Soudního dvora, který pro účely přezkumu přípustnosti snižuje vliv možné shody účastníků na výsledku sporu v původním řízení a trvá spíše na skutečné relevanci předběžné otázky pro účely řešení sporu v původním řízení (viz stále bod 28 výše).

33. Soudím totiž, že tento přístup více tíž rozdělení pravomocí mezi Soudním dvorem a vnitrostátním soudem stanovené Smlouvou a především je více v souladu s „duchem spolupráce“ mezi uvedenými soudy, kterou předpokládá článek 234 ES¹⁸ a kterou Soudní dvůr vždy zdůrazňoval. Soudím totiž, že by bylo obtížné, aby tento přístup nevyústil v postoj předběžné důvěry v posouzení vnitrostátního soudu a v domněnku, že tento soud není „pouhým ‚nástrojem‘ v rukou účastníků řízení“¹⁹, který používají ve svém prospěch podle libosti.

18 — Výše uvedený rozsudek Leclerc-Siplec, bod 12.

19 — Viz stanovisko generálního advokáta Tesaura ve věci Eurotunnel (C-408/95, Recueil, s. I-6315, bod 10).

34. Na druhé straně se mi zdá, že pro zachování úlohy Soudního dvora je důležité zjistit, zvláště pokud je věc „podezřelá“, zda požadovaný výklad práva Společenství skutečně odpovídá „objektivní potřebě, inherentní řešení sporu“, spíše než snažit se ověřit stupeň zjevné umělosti, což je, už podle definice tohoto pojmu, zjištění často obtížné a sporné.

35. Ve světle těchto úvah tudíž soudím, že vytýkaná skutečnost fiktivní povahy sporu v původním řízení nemůže sama o sobě zakládat nepřipustnost položených předběžných otázek a že je naopak namíste zaměřit se, a to dokonce obzvláště pečlivě, na přezkoumání relevance těchto otázek.

B – Ke směrnici 1999/70

1. K ustanovení 5

36. Otázkou 1b), kterou je třeba posoudit jako první, se vnitrostátní soud táže, zda ustanovení 5 rámcové dohody brání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je uvedena v čl. 14 odst. 3 TzBfG, která nijak neomezuje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou s pracovníky od 52 let věku.

37. Abych zůstal věrný svému výše uvedenému přísnému náhledu, ihned řeknu, že podle mého názoru má pravdu Komise, když tvrdí, že tato otázka je nepřipustná.

38. Jak jasně vyplývá ze znění a účelu tohoto pravidla, ustanovení 5 totiž upravuje případ několika opakujících se smluv na dobu určitou, a v důsledku toho není jeho výklad v projednávaném případě vůbec relevantní vzhledem k tomu, že se tento případ naopak týká pouze první a jediné pracovní smlouvy uzavřené mezi W. Mangoldem a R. Helmem.

39. Pokud jde o znění tohoto ustanovení, uvádím, že uvedené ustanovení ukládá členským státům zavést do vnitrostátních právních řádů opatření, jako jsou „objektivní důvody ospravedlňující *obnovení*“ smluv na dobu určitou [písm. a)], „maximální celkové trvání *po sobě jdoucích*“ smluv [písm. b)] a „počet *obnovení*“ takových po sobě jdoucích smluv [písm. c)]. Toto ustanovení tudíž vyžaduje restriktivní opatření v případě *několika po sobě jdoucích* smluv a naopak se netýká případu jediného přijetí pracovníka na dobu určitou.

40. Tento argument týkající se doslovného znění je dále potvrzen cílem směrnice, kterým je „vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajíc[mu] z použití *po sobě*

jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“ (čtrnáctý bod odůvodnění). Směrnice tedy nemá mít vliv na uzavírání první smlouvy na dobu určitou, ale spíše na opakované zaměstnávání touto smluvní formou, jakožto případného zdroje zneužívání a porušování povinností.

41. Přitom jak potvrdil W. Mangold a R. Helm, smlouva, kterou uzavřeli, je *první a jedinou* pracovní smlouvou. Z toho na základě výše uvedeného vyplývá, že se na tuto smlouvu nevztahuje ustanovení 5 a že výklad tohoto ustanovení je tudíž zcela zjevně irelevantní pro řešení sporu v původním řízení.

42. Z tohoto důvodu navrhuji Soudnímu dvoru, aby rozhodl, že mu o otázce 1b) nepřísluší rozhodnout.

2. K ustanovení 8 odst. 3 (tzv. ustanovení o nezhoršování)

43. Otázkou 1a) se Arbeitsgericht táže, zda ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG, která při provedení

směrnice 1999/70 snížila věk, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení, z 60 na 58 let.

Úvodní úvahy

44. Abychom lépe pochopili uvedenou otázku, úvodem připomínám, že v německém právním řádu za sebou následovaly následující normativní akty:

— zákon na podporu zaměstnanosti z roku 1985, ve znění zákona o pracovním právu směřujícímu k podpoře růstu a zaměstnanosti z roku 1996, který povolil uzavírání smluv na dobu určitou s pracovníky nad 60 let věku bez omezení;

— čl. 14 odst. 3 TzBfG, kterým se provádí směrnice 1999/70 a kterým se v roce 2000 snížil dotčený věkový práh z 60 na 58 let;

— Hartzův zákon, který změnil uvedené ustanovení TzBfG tím, že tento práh dále snížil na 52 let.

45. Vzhledem k výše uvedenému vývoji právní úpravy Komise soudí, že otázka 1a) rovněž nastoluje otázku přípustnosti. Jak totiž Komise uvádí, W. Mangold nebyl přijat na základě původního ustanovení čl. 14 odst. 3 TzBfG (na které se odvolává vnitrostátní soud při kladení této otázky) po dosažení 58 let, avšak, ve věku 56 let, za podmínek povolených následným Hartzovým zákonem, kterým byl tento právní předpis změněn. Podle Komise by tudíž bylo rozhodnutí Soudního dvora relevantní pouze ve vztahu k tomuto zákonu.

46. Pokud jde o Arbeitsgericht, ten stručně vysvětlil, že výklad původního znění čl. 14 odst. 3 TzBfG je každopádně užitečný, neboť případné rozhodnutí o neslučitelnosti uvedeného předpisu by mělo nevyhnutelně za účinek neplatnost ustanovení Hartzova zákona, kterého se dovolává R. Helm, aby odůvodnil ustanovení o době určité v pracovní smlouvy uzavřené s W. Mangoldem.

47. Přitom při pečlivém přezkoumání, které jsem si slíbil v tomto případě provést (viz bod 35 výše), se toto vysvětlení zdá neúplné a málo přesvědčivé. Neumožňuje totiž pochopit důvody, pro které předkládající soud raději formuloval zde posuzovanou otázku s odvoláním na dřívější právní úpravu, která se nezdá býti pro tento případ

relevantní, místo toho, aby položil Soudnímu dvoru otázku s odvoláním na právní úpravu použitelnou v projednávaném případě (tak jak vyplývá ze změn Hartzova zákona).

podle kterého „provádění této [rámcové] dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody“.

48. I přesto, vzhledem k tomu, že předkládající soud každopádně poskytl Soudnímu dvoru všechny nezbytné právní okolnosti proto, aby bylo možné užitečně odpovědět na jeho pochybnosti, soudím stejně jako Komise, že otázka 1a) nesmí být prohlášena za nepřípustnou, ale že je spíše možné řídit se praxí, ke které se Soudní dvůr v těchto případech často uchyluje, nového formulování samotné otázky, aby bylo možno tomuto soudu předložit poznatky, jejichž znalost by byla opravdu užitečná. Jedná se tudíž o to uvést, zda ustanovení 8 odst. 3 rámcové dohody je překážkou či nikoliv pro vnitrostátní ustanovení, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG, ve znění Hartzova zákona, který, po provedení směrnice 1999/70, snížil věk, při jehož překročení lze bez omezení uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 58 na 52 let.

50. Zejména, subjekty, které předložily vyjádření k tomuto ustanovení, se konkrétněji snažily prokázat, že německý zákonodárce výše uvedenými normativními zásahy snížil (nebo nesnížil) obecnou úroveň ochrany zaručovanou pracovníkům před provedením směrnice 1999/70 vnitřním právním řádem.

51. Podle W. Mangolda došlo k jejímu snížení, neboť byl citelně snížen věk, při jehož překročení neplatí omezení pro uzavírání smluv na dobu určitou. Opačného názoru je naopak německá vláda, která zdůrazňuje, že sporné snížení věku bylo více než vyrovnáno přiznáním nových jistot pracovníkům s pracovní smlouvou na dobu určitou, jako je stanovení všeobecného zákazu diskriminace a rozšíření omezení stanovených pro tento typ smluv i na malé podniky a na krátkodobé pracovní poměry.

Vyjádření účastníků řízení

49. Je-li otázka 1a) takto nově formulována, poznamenávám, že při jejím přezkumu zaujala nejdůležitější místo diskuse o významu a dosahu ustanovení 8 odst. 3,

52. Pokud se mne týká, táži se, zda těmito vyjádřeními účastníci řízení zaměřili přiměřeně pozornost na nejdůležitější problematiku tohoto případu. Zdá se totiž, že

účastníci řízení nepochybují, že ustanovení 8 odst. 3 musí být vykládáno jako závazné ustanovení, které členským státům zcela zakazuje snížení již zaručené obecné úrovně ochrany. Podle mého názoru naopak nejsou dosah a povaha těchto ustanovení vůbec nepochybné a jsou naopak předmětem živé diskuse právní teorie.

čího režimu právní úpravy v různých členských státech²¹.

53. Jejich analýze je tudíž i zde třeba věnovat nezbytnou pozornost.

55. Pro účely naší analýzy můžeme rozlišit dvě kategorie ustanovení o nezhoršování: ustanovení, která jsou zařazena pouze do odůvodnění příslušných aktů²², a ustanovení, která se vyskytují ve vlastním obsahu směrnice nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni Společenství a prováděných směrnicemi²³.

K právní povaze ustanovení

54. Začnu tím, že připomenu, že zde jde o ustanovení tradičně nazývaná *ustanovení o nezhoršování*, která byla zavedena do sociálních směrnic Společenství na konci osmdesátých let²⁰ s účelem zakotvit, i když v různých zněních, že provádění specifických směrnic nesmí být „ospravedlněním“, „důvodem“ nebo „příčinou“ pro zhoršení stávajících

21 — K definici těchto ustanovení viz za všechny MARTIN P., *Le droit social communautaire: droit commun des États membres de la Communauté européenne en matière sociale?*, *Revue trimestrielle de droit européen*, 1994, č. 4, s. 627.

22 — Viz například druhý bod odůvodnění směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349); čtvrtý bod odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES ze dne 25. června 2002 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (šestnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) – Společný postoj Rady a Evropského parlamentu (Úř. věst. L 177, s. 13; Zvl. vyd. 05/04, s. 235); a pátý bod odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/40/ES ze dne 29. dubna 2004 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (elektromagnetická pole) (osmnáctá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 159, s. 1; Zvl. vyd. 05/05, s. 62).

23 — Viz například čl. 18 odst. 3 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197); článek 16 směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků (Úř. věst. L 216, s. 12; Zvl. vyd. 05/02, s. 213); článek 6 směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (Úř. věst. L 14, s. 6; Zvl. vyd. 05/03, s. 264); ustanovení 6 odst. 2 směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267); čl. 6 odst. 2 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23); čl. 8 odst. 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 25. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Zvl. vyd. 05/04, s. 79; čl. 9 odst. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, s. 29; Zvl. vyd. 05/04, s. 219); článek 23 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

20 — Ustanovení tohoto typu můžeme nalézt i v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků, která ve svém posledním bodě odůvodnění prohlašuje, že „slavnostní vyhlášení základních sociálních práv na úrovni Evropského společenství nemůže při svém provádění sloužit k ospravedlnění jakéhokoliv zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje“. (*neoficiální překlad*)

56. Této druhé kategorii, do které náleží rovněž ustanovení 8 odst. 3 rámcové dohody, přiznává většinová právní teorie *závaznou právní povahu*. Druhá část právní teorie jí naopak přisuzuje převážně politický význam: jedná se podle ní v podstatě o pouhou výzvu určenou pro vnitrostátní zákonodárce, aby při provádění směrnic v oblasti sociální politiky nesnižovali ochranu již přiznanou vnitrostátním právním řádem.

57. Co se mne týče, dávám i v tomto případě přednost prvnímu přístupu, a to z důvodů doslovné a systematické povahy²⁴.

58. Co se týče prvního aspektu, uvádím, že používání slovesa v oznamovacím způsobu („uplatnění [rámcové] dohody *neodůvodňuje* snížení obecné úrovně ochrany“²⁵) vede, podle ustálených zásad výkladu, kterými se v těchto případech řídíme²⁶, k domněnce, že záměrem bylo upřednostnit závazné znění, a tudíž uložit členským státům skutečnou

povinnost nekonat, jejíž podstatou je nepoužívat provádění jako důvod pro snížení ochrany již zaručené pracovníkům ve vnitrostátním právním řádu.

59. Takové posouzení se pak zdá být rovněž potvrzeno umístěním ustanovení v kontextu směrnice. Toto ustanovení nebylo totiž zařazeno mezi odůvodnění (jak se dříve opakovaně stávalo), ale do vlastního obsahu směrnice. Tudíž podle čl. 249 pododstavce 3 ES zavazuje i dotčené ustanovení, stejně jako všechna normativní ustanovení tohoto aktu, členské státy pokud jde o výsledek, kterého je třeba dosáhnout, kterým je v tomto případě právě zamezení tomu, aby provedení mohlo odůvodňovat případné zhoršení stávající ochrany na vnitrostátní úrovni.

K dosahu povinnosti „nezhoršování“

60. Po výše uvedeném objasnění bych se tedy rád pokusil analyzovat dosah povinnosti vyplývající z ustanovení 8 odst. 3.

61. V tomto ohledu ihned řeknu, že na rozdíl od teze podporované W. Mangoldem nejde v tomto případě o *stand-still* ustanov-

24 — Uvádím, že stejného názoru je rovněž italský Corte costituzionale, který ve svém rozsudku č. 45/2000 uvádí, že ustanovení o nezhoršování v čl. 6 odst. 2 směrnice 97/81 zakládá „zvláštní povinnost Společenství“ (rozsudek Corte ze dne 7. února 2000, č. 45, *Mass. giur. Lav.*, 2000, s. 746 a násl.).

25 — Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

26 — V tomto smyslu viz například rozsudek ze dne 20. ledna 2005, *Merck, Sharp & Dohme* (C-245/03, *Sb. rozh. s. I-637*, bod 21).

vení, které zcela zakazuje snížení úrovně ochrany existující ve vnitrostátním právu v době provádění směrnice.

systémem rozdělení pravomocí stanoveným Smlouvou, který v oblasti sociální politiky vyhrazuje Společenství úlohu „podpor[ovat] a doplň[ovat] činnost členských států“ ve specifických oblastech (článek 137 ES).

62. Dle mého názoru se naopak jedná o *ustanovení o transparentnosti*, tedy ustanovení, které za účelem předcházení zneužití zakazuje členským státům využívat příležitosti provádění směrnice ke snížení ochrany, v takové delikátní oblasti jako je sociální politika, již zaručené vlastním právním řádem, tím, že toto snížení připisují neexistujícím povinnostem Společenství (k čemuž bohužel často dochází!), spíše než samostatné vnitrostátní volbě.

63. To vyplývá především ze znění ustanovení, které obecně nevylučuje snížení úrovně ochrany zaručené pracovníkům, ale vylučuje, že by „provádění“ směrnice mohlo samo o sobě představovat „dostatečný důvod“ pro provedení tohoto snížení. S výhradou dodržování požadavků směrnice je totiž snížení ochrany na vnitrostátní úrovni možné, ale pouze z *jiných* důvodů, než je potřeba provést samotnou směrnici, přičemž přísluší členskému státu prokázat jejich existenci.

64. Na základě těchto úvah by jiný výklad byl nejen v rozporu s velmi jasným zněním ustanovení, ale rovněž by byl v rozporu se

65. Pokud by totiž toto ustanovení nebylo považováno, jak jsme řekli, za závazek transparentnosti, avšak za skutečnou *standstill* povinnost, byla by pro členské státy po uplatnění směrnice vyloučena možnost nejen, což je samozřejmé, porušovat povinnosti vyplývající z této směrnice, ale rovněž, v nejzazším případě, měnit *in peius* na základě legitimních důvodů oblast upravenou směrnicí. Ale to by se nejednalo ani o podporu, ani o doplnění, ale o skutečné ochromení (směrem dolů) jejich činnosti v oblasti sociální politiky.

66. Vzhledem k výše uvedenému je ještě třeba z hlediska určení dosahu ustanovení 8 odst. 3 stanovit, zda, když toto ustanovení hovoří o „provádění“ směrnice, se odvolává na „první provádění“ této směrnice nebo obecněji na jakýkoliv i následující akt, který zasahuje do její oblasti působnosti.

67. Zdá se, že německá vláda se přiklání k prvnímu řešení. Podle ní totiž dotčené ustanovení zavazuje vnitrostátní zákonodárce pouze při *prvním* provádění směrnice 1999/70, zatímco pro následující státní zásahy nezakládá žádný účinek. V projednávaném případě je tedy třeba každopádně vyloučit porušení ustanovení, neboť tato směrnice nemá žádný vliv na zde projednávaný Hartzův zákon, který byl schválen až v roce 2002, dva roky po formálním provedení výše uvedené směrnice prostřednictvím TzBfG.

68. Soudím nicméně, že takové stanovisko nemůže být přijato a že W. Mangold naopak, jak z důvodů doslovného znění, tak z účelových důvodů, správně zastává opačné řešení.

69. Pokud jde o znění ustanovení, uvádím, že toto znění při stanovení, že „provádění“ směrnice neodůvodňuje zhoršení, používá zcela obecný výraz, který tudíž může zahrnovat jakoukoli vnitrostátní právní úpravu, jejímž cílem je dosáhnout výsledků sledovaných samotnou směrnicí. Tudíž nejen vnitrostátní předpisy, kterými se provádějí povinnosti vyplývající ze směrnice, ale rovněž vnitrostátní předpisy, které za stejným účelem doplňují nebo mění předpisy již přijaté, musí dodržovat výše uvedenou povinnost transparentnosti.

70. Co se týče dále cílů, které toto ustanovení sleduje, ještě jednou opakuji, že jeho účelem je předcházet tomu, aby vnitrostátní zákonodárce využíval směrnicí 1999/70 jako odůvodnění pro snížení ochrany zaručené pracovníkům, přičemž by této směrnicí přičítal odpovědnost za opatření, která jsou naopak výsledkem autonomní právní volby.

71. Je totiž jasné, že riziko takového chování ze strany státu je vyšší při prvním provádění, kdy je v rámci tohoto aktu velmi obtížné jasně odlišit přepisy, kterými se provádějí povinnosti Společenství, od předpisů, které s tímto cílem nesouvisejí, takže pokusení „skrýt“ je mezi prvně uvedené je v tomto okamžiku větší.

72. Přesto se mi zdá, že toto riziko zde existuje i poté, zejména když zákonodárce jako v tomto případě doplňuje nebo mění akt prvního provedení tím, že do něj zařazuje nová ustanovení. I u těchto ustanovení mísících se s ustanoveními stávajícími totiž nemusí být jasné, zda je lze ještě přičítat povinnosti Společenství, nebo naopak autonomní vůli vnitrostátního zákonodárce.

73. Z tohoto důvodu se mi zdá, že i právní předpisy následující po aktu prvního pro-

vedení, jako je v tomto případě Hartzův zákon, kterými se mění nebo doplňuje takový akt, musí dodržovat závazek transparentnosti stanovený ustanovením 8 odst. 3. Také Hartzův zákon, měnící TzBfG, kterým se provádí směrnice 1999/70, musí být tedy posuzován z tohoto hlediska.

Použití na projednávaný případ

74. Tím se vracíme k projednávanému případu, přičemž ihned vzhledem k výše uvedenému řeknu, že podle mého názoru schválením Hartzova zákona Německo neporušilo ustanovení 8 odst. 3.

75. Jak z předkládacího usnesení, tak z vyjádření předložených na jednání německou vládou totiž vyplývá několik poznatků, kterými lze prokázat, že snížení věku provedené Hartzovým zákonem, při jehož překročení je povoleno uzavírat smlouvy na dobu určitou bez omezení, z 58 na 52 let se nepochybně zakládá na jiném důvodu, než je požadavek na uplatnění směrnice 1999/70, tedy nezbytnosti podpořit zaměstnanost starších osob v Německu.

76. První poznatek v tomto ohledu vyplývá, jak před provedením, tak i po provedení

směrnice, z existence různých normativních zásahů, které postupně snížily dotčený věkový práh. Jak jsme totiž viděli, německý zákonodárce za tímto účelem přijal: v roce 1996 zákon o pracovním právu směřujícím k *podpoře* růstu a *zaměstnanosti*, který stanovil hranici 60 let; v roce 2000 TzBfG, který posunul tuto hranici na 58 let; a konečně v roce 2002 Hartzův zákon, který ji dále snížil na 52 let. Německý zákonodárce se tudíž již před provedením směrnice samostatně rozhodl snížit ochranu zaručenou v této oblasti starším pracovníkům za účelem podpory jejich zaměstnávání a na této své volbě lpěl i po provedení této směrnice, čímž prokázal, že chce i nadále sledovat hospodářskou a sociální politiku nezávisle na omezeních Společenství.

77. Druhý poznatek, související specificky s Hartzovým zákonem, představuje pak skutečnost, že tento zákon byl přijat na základě práce vládní komise, která zjistila, že „pravděpodobnost, že nezaměstnaný, jemuž je více než 55 let, nalezne novou práci, je okolo 25 %“ (viz bod 15 výše). Snížení věkového prahu tudíž jasně souvisí s pečlivým posuzováním v oblasti zaměstnanosti, a nikoliv s účelovým používáním povinností uložených Společenstvím.

78. Ve světle těchto poznatků tudíž soudím, že ustanovení 8 odst. 3 rámcové dohody nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG, ve znění Hartzova zákona, který z legitimních důvodů

podpory zaměstnanosti, nezávislých na provádění směrnice 1999/70, snížil věk, při jehož překročení lze bez omezení uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 58 na 52 let.

s vnitrostátními právními předpisy *objektivně a rozumně odůvodněnými legitimními cíli*, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže *prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné*“.

79. Je však ještě třeba přezkoumat, zda je takové snížení slučitelné s jinou směrnicí (směrnice 2000/78), na kterou se odvolává vnitrostátní soud svou druhou předběžnou otázkou, kterou budu přezkoumávat nyní.

82. Podle písm. a) téhož článku mohou tyto rozdíly v zacházení zahrnovat zejména „stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání, včetně podmínek propouštění a odměňování, a to pro [...] starší osoby [...] za účelem *podpory jejich pracovního začlenění* nebo zajištění jejich ochrany“.

C – Ke směrnici 2000/78

80. Svou druhou otázkou se vnitrostátní soud táže, zda článek 6 směrnice 2000/78 brání takovému vnitrostátnímu předpisu, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG, ve znění Hartzova zákona, který povoluje bez omezení uzavírat smlouvy na dobu určitou s pracovníky od 52 let věku, a to i bez objektivního důvodu, a to v rozporu s obecnou zásadou vnitrostátního práva, podle kterého musí v zásadě existovat takový objektivní důvod.

83. Rovněž připomínám, že před přijetím směrnice 2000/78 a v ní obsažených specifických ustanovení byla Soudním dvorem uznána existence obecné zásady rovnosti, která zavazuje členské státy „při provádění právní úpravy Společenství“ a kterou tudíž může Soudní dvůr použít pro posouzení vnitrostátních právních úprav, které „spada [jí] do rozsahu působnosti práva Společenství“²⁷. Podle této zásady je zakázáno, „aby se srovnatelnými situacemi [bylo] zacházeno

81. V tomto ohledu především připomínám, že podle čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice „mohou členské státy stanovit, že *rozdíly v zacházení* na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti

27 — Rozsudek ze dne 12. prosince 2002, Caballero (C-442/00, Recueil, s. I-11915, body 30 až 32). Další případy kontroly slučitelnosti vnitrostátních ustanovení přijatých při provádění aktů Společenství, zvláště nařízení, s obecnou zásadou rovnosti jsou dány rozsudky ze dne 25. listopadu 1986, Klensch a další (201 a 202/85, Recueil, s. 3477, body 9 a 10); ze dne 14. července 1994, Graf (C-351/92, Recueil, s. I-3361, body 15 až 17); a ze dne 17. dubna 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, Recueil, s. I-1961, body 35 až 40).

odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li taková *odlišnost objektivně odůvodněna*²⁸ sledováním legitimního cíle a jestliže toto jednání „je *přiměřené a nezbytné* pro dosažení“ tohoto cíle²⁹.

84. Jak se jeví z jejich srovnání, je podstata obou pravidel, specifického pravidla směrnice a právě uvedeného obecného pravidla, shodná, takže by analýza slučitelnosti takové právní úpravy, jako je německá právní úprava, mohla být provedena ve světle jednoho či druhého pravidla s obdobným výsledkem. Odkaz na zásadu rovnosti, kterou uvádí, i když mimochodem, i předkládající soud, by byl možná vhodnější, protože právě jako obecná zásada práva Společenství, jejíž povinnost je jasná a bezpodmínečná, rozkládá tato zásada svůj účinek na všechny partnery a na rozdíl od směrnice by se jí tudíž mohl dovolávat přímo W. Mangold vůči R. Helmovi, a Arbeitsgericht by ji tak mohl uplatnit ve sporu v původním řízení.

85. Ale na výsledku by se nic nezměnilo, ani kdybychom tuto otázku chtěli vyřešit

28 — Rozsudek ze dne 29. června 1995, SCAC (C-56/94, Recueil, s. I-1769, bod 27); výše uvedený rozsudek EARL de Kerlast, bod 35; rozsudek ze dne 17. července 1997, National Farmers' Union a další (C-354/95, Recueil, s. I-4559, bod 61); a rozsudek ze dne 13. dubna 2000, Karlsson a další (C-292/97, Recueil, s. I-2737, bod 39).

29 — Rozsudek ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, Recueil, s. I-2891, bod 39).

z hlediska článku 6 směrnice 2000/78. I v tomto případě je totiž pro posouzení, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG, stanoví diskriminaci na základě věku, nutno zjistit, zda existují rozdíly v zacházení, zda tyto případné rozdíly jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a zda jsou tyto rozdíly v každém případě *přiměřené a nezbytné* pro sledování tohoto cíle.

86. Dříve než toto ověření učiním, připomínám, že čl. 14 odst. 3 TzBfG stanoví v důsledku změny Hartzova zákona toto: „[u]zavření pracovní smlouvy na dobu určitou není podmíněno existencí objektivního důvodu, pokud pracovník dosáhl věku 58 let v okamžiku počátku pracovního poměru na dobu určitou. Stanovení doby určité není povoleno, pokud existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s tímž zaměstnavatelem. [...] Do 31. prosince 2006 se v první větě použije 52 let místo 58 let“.

87. Přejdu tedy, vzhledem k výše uvedenému, k výše popsanému přezkoumání, které vyžaduje, opakují, aby bylo zjištěno případné rozdílné zacházení, a v takovém případě, zda pro něj existuje objektivní odůvodnění a zda byla dodržena zásada proporcionality.

88. Pokud jde o první bod, nezdá se mi, že by existovalo mnoho důvodů k pochybám. Jak zdůraznil vnitrostátní soud, možnost uzavírat bez omezení smlouvy na dobu určitou, zejména při neexistenci objektivního důvodu, je stanovena pouze pro pracovníky nad 52 let. Rozdílné zacházení na základě věku je tudíž zcela zjevné.

89. I přes doslovné znění dotčeného ustanovení se mi zdá dostatečně jasná i existence objektivního odůvodnění těchto rozdílů, i když je nepřímá.

90. Jestliže jdeme totiž nad rámec v jistém smyslu klamného znění ustanovení (které, zdá se, vylučuje nezbytnost „objektivního důvodu“ k uzavření smlouvy na dobu určitou s pracovníky od 52 let věku) a naopak vezmeme v úvahu práci vládní komise, jak jsem již učinil výše, která vedla k přijetí Hartzova zákona (viz body 15, 76 a 77), uvědomíme si, že jak projednávaný předpis, tak předpisy, jež mu předcházely, mají velmi přesné odůvodnění. Účelem všech je totiž podpora pracovního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, pro které je, rovněž podle oficiálních statistik uvedených dotčenou komisí, nalézt nové zaměstnání nejobtížnější.

91. Obtížnější je naopak stanovit, zda byl tento cíl sledován přiměřenými a nezbytnými prostředky. Zdá se mi však, že přesvědčivější jsou argumenty rozvinuté v této otázce předkládajícím soudem, který jasně rozhodl v tom smyslu, že čl. 14 odst. 3 TzBfG jde nad rámec nezbytný pro podporu opětovného pracovního začlenění starších pracovníků.

92. Zprvė tento soud uvedl, že sporné ustanovení povoluje „s pracovníkem starším 52 let [...] uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou s prakticky neomezenou délkou trvání (v projednávaném případě 13 let, tudíž až do [důchodového věku] 65 let)“ nebo až do tohoto věku „neurčitý počet krátkodobých pracovních smluv na dobu určitou uzavřených s jedním nebo několika zaměstnavateli“³⁰.

93. Krom toho tento soud zdůraznil, že práh 52 let, který je navíc nižší, než práh 55 let uvedený již zmíněnou vládní komisí (viz bod 15), je v praxi snížen o další dva roky, neboť sporné ustanovení vylučuje přijetí na dobu určitou, pokud pracovník, kterému je 52 let, „měl předchozí pracovní poměr *na*

30 — Viz předkládací usnesení, s. 14.

dobu neurčitou", nikoliv však, když s ním byla dříve uzavřena smlouva na dobu určitou, která ovšem může na základě jiných ustanovení TzBfG³¹ trvat až dva roky³².

94. V konečném výsledku podle výkladu vnitrostátního soudu sporné ustanovení nakonec připouští, aby pracovníci přijatí na dobu určitou poprvé po dosažení padesáti let věku mohli být dále zaměstnání na dobu určitou bez jakéhokoli omezení až do jejich odchodu do důchodu.

95. Za těchto okolností soudím, že předkládající soud má pravdu, když tvrdí, že takový režim jde nad rámec nezbytný pro podporu pracovního začlenění starších pracovníků na trhu práce. Dotčení pracovníci by tak totiž byli upřednostněni při hledání nového zaměstnání, ale za tu cenu, že by pro ně byla v zásadě *trvale* vyloučena jistota poměru na dobu neurčitou, který podle záměrů sociálních partnerů přijatých zákonodárcem Společenství musí být naopak i nadále pro všechny „obecnou formou pracovních poměrů“ (bod 6 obecného odůvodnění rámcové dohody přiložené ke směrnici 1999/70; viz bod 3).

96. Na druhé straně nelze namítnout ani to, že snížení z 58 na 52 let stanovené Hartzovým zákonem je účinné pouze do 31. prosince 2006. Tato námitka totiž padne, i když vezmeme pouze v úvahu, že k uvedenému dni značná část pracovníků podléhajících dotčenému zákonu (a mezi nimi i W. Mangold) dosáhne věku 58 let, a bude tedy nadále spadat pod specifický režim zavedený čl. 14 odst. 3 TzBfG. Tudíž alespoň pro ně je vyloučení jistoty stabilního poměru již nyní dáno definitivně, a proto nepřiměřeně.

97. Ve světle posouzení učiněného Arbeitsgericht tudíž soudím, že cíl opětovného pracovního začlenění starších pracovníků je sledován velmi nepřiměřenými prostředky, a že tudíž zacházení vyhrazené článkem 14 odst. 3 TzBfG pracovníkům, kteří dosáhli 52 let, zakládá skutečnou diskriminaci na základě věku.

98. Z těchto důvodů soudím, že článek 6 směrnice 2000/78 a obecněji obecná zásada nediskriminace brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená v tomto případě, která povoluje možnost uzavírat bez omezení pracovní smlouvy na dobu určitou s pracovníky, kteří dosáhli 52 let věku.

31 — Článek 14 odst. 2 TzBfG.

32 — Viz předkládací usnesení, s. 6 a s. 12.

D – K důsledkům výkladu podaného Soudním dvorem

99. Dříve, než dojdeme k závěru, musíme ještě upřesnit právní důsledky, které musí vyvodit vnitrostátní soud z rozhodnutí Soudního dvora za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, kdy je požadován výklad směrnice v rámci sporu mezi jednotlivci.

100. Musíme tedy ještě odpovědět na třetí otázku, kterou se předkládající soud právě táže, jaký vliv bude mít na spor v původním řízení případný rozsudek, kterým se rozhodne o neslučitelnosti takové právní úpravy, jako je dotčená vnitrostátní právní úprava, a zvláště, zda v důsledku tohoto rozsudku může předkládající soud nepoužít uvedenou právní úpravu.

101. Po pečlivém zvážení výše uvedeného by tato otázka byla vyřešena, pokud by se Soudní dvůr řídil tím, co jsem navrhl, a přijal by rozhodnutí o neslučitelnosti takového zákona, jako je dotčený zákon, přičemž by jako kritérium výkladu použil obecné zásady rovnosti, jejichž jasný, přesný a bezpodmínečný normativní obsah se vztahuje na všechny subjekty právního řádu,

a mohou se ho tudíž dovolávat jednotlivci jak vůči státu³³, tak i vůči jiným jednotlivcům (viz bod 84). Je totiž nepochybné, že v tomto případě by byl předkládající soud povinen nepoužít vnitrostátní právní úpravu, jež je v rozporu s uvedenou zásadou právě z důvodu s ní spojeného přímého účinku.

102. Otázka se však opět vynoří v celé své důležitosti, jestliže se Soudní dvůr rozhodne, což jsem uvedl jako druhou možnost, rozhodnout o neslučitelnosti ve světle pravidla o nediskriminaci uzákoněného článkem 6 směrnice 2000/78. V tomto případě by odpověď na otázku byla totiž ještě složitější, protože v rozhodné době ještě neuplynula lhůta k provedení této směrnice (viz body 8 a 9).

103. V tomto ohledu Arbeitsgericht a v podstatě i Komise tvrdí, že pokud by směrnice 1999/70 a směrnice 2000/78 bránily takovému ustanovení, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG ve znění Hartzova zákona, který bez omezení povoluje pracovní poměr na dobu určitou pro pracovníky starší 52 let, nemohlo by být toto ustanovení použito a muselo by být nahrazeno obecným pravidlem zavedeným čl. 14 odst. 1 TzBfG, které povoluje uzavírání smluv tohoto typu pouze na základě objektivního důvodu.

33 – Viz rozsudek ze dne 15. dubna 1997, Bakers of Nailsea (C-27/95, Recueil, s. I-1847, bod 21).

104. Podle Arbeitsgericht a Komise by neměl být dotčený vnitrostátní předpis použit i v případě, že by tento vnitrostátní předpis byl neslučitelný i pouze se směrnicí 2000/78, třebaže ještě neuplynula lhůta k jejímu provedení. V takovém případě, pokud to chápu správně, by takový druh důsledku představoval přirozenou sankci za porušení povinnosti členských států zdržet se v době běhu uvedené lhůty přijímání takových předpisů, jako je podle jejich názoru dotčený předpis, které by mohly vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí.

105. Pravdou je, pokračuje Komise, že vzhledem k tomu, že směrnice Společenství, včetně směrnic, u kterých ještě neuplynula lhůta k jejich provedení, jsou určeny členským státům, nemohou zakládat přímé, tzv. horizontální účinky, tedy účinky vůči jednotlivci, jako je R. Helm, žalovaný ve sporu s jiným jednotlivcem. Nicméně v tomto případě by v důsledku nepoužití uplatňovaných směrnic nebyly účinky této povahy zakládány; po odložení čl. 14 odst. 3 TzBfG by bylo použito ještě jedno ustanovení vnitrostátního právního řádu, tedy čl. 14 odst. 1 TzBfG, a nikoliv samo o sobě ustanovení uvedených směrnic.

106. Ihned řeknu, že podle mého názoru nemůže být toto stanovisko přijato. Přehlíž

totiž skutečnost, že v uvažovaných případech by nepoužití dotčeného ustanovení vnitrostátního práva bylo ve skutečnosti přímým účinkem aktu Společenství, a tudíž by právě tento akt znemožňoval dotčenému subjektu využít práv, která mu byla poskytnuta ustanovením vlastního právního řádu.

107. Pokud bychom se odvolávali právě na projednávaný případ, bylo by důsledkem opačné teze to, že by R. Helmovi byla směrnicí vyloučena možnost uplatňovat u Arbeitsgericht právo uzavírat bez omezení smlouvy na dobu určitou s pracovníky od 52 let věku, které mu bylo uznáno vnitrostátním právem³⁴.

108. To by bylo zjevně v rozporu s ustálenou judikaturou Soudního dvora, podle které vzhledem k tomu, že směrnice jsou formálně určeny členským státům, „nem[ohou] sam[y] o sobě zakládat povinnosti jednotlivci, a není tudíž možno se [jich] jako takov[ých] vůči němu dovolávat“³⁵.

34 — V tomto případě by tudíž nemohl být uplatněn (což ostatně Arbeitsgericht a Komise nečiní) rozsudek ze dne 26. září 2000, Unilever (C-443/98, Recueil, s. I-7535), ve kterém Soudní dvůr povolil nepoužití vnitrostátního technického pravidla, které bylo přijato během odkladné lhůty k přijetí stanovené čl. 9 směrnice 83/189, ale pouze proto, že podle Soudního dvora uvedená směrnice „nezakládala ani práva, ani povinnosti jednotlivcům“ a „nikterak [tudíž] nestanov [ovala] věcný obsah právního předpisu, na jehož základě [byl] vnitrostátní soud povinen rozhodnout o sporu před tímto soudem“ (bod 51).

35 — Viz zejména rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, Recueil, s. 723, bod 48); ze dne 14. července 1991, Facchini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 20); ze dne 7. ledna 2004, Wells (C-201/02, Recueil, s. I-723, bod 56); a ze dne 3. května 2005, Berlusconi (ve spojených věcech C-387/02, 391/02 a 403/02, Sb. rozh. s. I-3565, bod 73).

109. Navíc, jak známo, a jak bylo několikrát potvrzeno, platí tato zásada pro případy, u nichž již uplynula lhůta k provedení dotyčné směrnice, a povinnost členských států byla tudíž z tohoto hlediska bezpodmínečná. Tím spíše to samozřejmě platí, když uvedená lhůta k provedení ještě neuplynula.

zjevně ještě více odůvodněné, týká-li se původní řízení sporu mezi dvěma jednotlivci.

110. Tomuto závěru neodporuje podle mého názoru ani judikatura uplatňovaná Arbeitsgericht a Komisí, kterou Soudní dvůr uznal povinnost členských států zdržet se v době běhu lhůty k provedení směrnice přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí³⁶. Zcela nedávno totiž Soudní dvůr upřesnil, že existence takové povinnosti členských států neznamená pro jednotlivce právo (to je naopak výslovně vyloučeno) uplatňovat „před vnitrostátními soudy“ směrnicí, u níž ještě neuplynula lhůta k provedení, „aby bylo rozhodnuto nepoužívat dříve existující vnitrostátní pravidlo, které je s touto směrnicí v rozporu“³⁷. Toto vyloučení se zdá být

111. Podle mého názoru tedy ve sporu v původním řízení mezi W. Mangoldem a R. Helmem nemůže Arbeitsgericht ke škodě R. Helma nepoužít čl. 14 odst. 3 TzBfG, ve znění Hartzova zákona, z důvodu rozhodnutí o jeho neslučitelnosti se směrnicí 1999/70 nebo, podle mnou přijatého řešení, se směrnicí 2000/78.

112. Vzhledem k výše uvedenému však musím dodat, že uvedený závěr, stále podle ustálené judikatury Společenství, nezbavuje vnitrostátní soud povinnosti vykládat své právo v souladu se směrnicemi.

113. V případě, kdy směrnice nemůže zakládat přímé účinky ve sporu v původním řízení, totiž Soudní dvůr již před časem upřesnil, že vnitrostátní soud musí každopádně „učini[t] vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci“ pomocí všech „uznávaných výkladových metod“, aby „dosáhl

36 — Rozsudky ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 45); ze dne 8. května 2003, ATRAL (C-14/02, Recueil, s. I-4431, bod 58).

37 — Rozsudek ze dne 5. února 2004, Rieser (C-157/02, Recueil, s. I-1477, bod 69).

výsledku [...] zamýšleného“ touto směrnicí³⁸. I vnitrostátní soud má totiž stejně jako ostatní orgány členských států povinnost vyplývající z čl. 249 třetího pododstavce ES, který zakotvuje závazný dosah směrnic, a obecněji z čl. 10 druhého pododstavce ES, který těmto orgánům ukládá „přijmou[t] veškerá [...] obecná i zvláštní opatření“ nezbytná k zajištění dodržování práva Společenství³⁹.

směrnicím, jako je směrnice 2000/78 (v mém výkladu relevantnější, viz bod 98 výše), která nabyla účinnosti již v době skutečnosti projednávaného případu, ale u nichž ještě v té době neuplynula lhůta k provedení⁴⁰.

116. A to z důvodů, které zde dále vyložím.

114. Výše uvedená povinnost konformního výkladu platí nepochybně vzhledem ke směrnici 1999/70, u níž uplynula lhůta k provedení již v době uzavření pracovní smlouvy mezi W. Mangoldem a R. Helmem, která však není v mé analýze zvláště důležitá, neboť podle mého názoru otázky, které se jí týkají, musí být buď prohlášeny za nepřipustné [otázka 1b); viz bod 42 výše], nebo na ně musí být dána záporná odpověď [otázka 1a); viz bod 78 výše].

117. Především je namístě připomenout, že povinnost konformního výkladu představuje jeden ze „strukturálních“ účinků pravidla Společenství, který společně s „invazivnějším“ prostředkem přímého účinku povoluje přizpůsobení vnitrostátního práva obsahům a cílům právního řádu Společenství. Právě z důvodu této své strukturální povahy se uvedená povinnost ukládá s ohledem na veškeré prameny právního řádu, ať již to jsou prameny primární⁴¹ nebo sekundární⁴², prameny, které mají závazné právní účinky⁴³, či nikoliv. Také u doporučení totiž Soudní dvůr potvrdil, že „jsou vnitrostátní soudy povinni

115. Ale po pečlivém zvážení výše uvedeného platí tato povinnost i vzhledem ke

38 — Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, body 113, 115, 116 a 118).

39 — Viz zejména rozsudek ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8); výše uvedené rozsudky Faccini Dori, bod 26; Inter-Environnement Wallonie, bod 40 a rozsudek ze dne 25. února 1999, Carbonari a další (C-131/97, Recueil, s. I-1103, bod 48).

40 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. října 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Recueil, s. 3969, body 15 a 16).

41 — Viz rozsudek ze dne 4. února 1988, Murphy (157/86, Recueil, s. 673, bod 11).

42 — Viz rozsudky uvedené v poznámkách pod čarou 34 a 35.

43 — Viz rozsudky uvedené v poznámkách pod čarou 34 a 35.

vzít [je] v úvahu pro účely řešení sporů, které jsou jim předloženy k rozhodnutí“⁴⁴.

118. Je proto zřejmé, že je namístě tutéž povinnost uznat i ve vztahu ke směrnici, u nichž ještě neuplynula lhůta k provedení, jelikož se stávají součástí právního řádu a zakládají závazné právní účinky nikoliv uplynutím této lhůty, ale již dnem, kdy vstupují v platnost, tedy podle článku 254 ES dnem, který je v nich stanoven, nebo jinak dvacátým dnem po jejich vyhlášení.

119. Ostatně ve stejném smyslu mluví i judikatura Soudního dvora (viz body 104 a 110 výše), podle které „i když nejsou členské státy povinny přijmout opatření [kterými se provádí směrnice] před uplynutím lhůty k provedení“, z ustanovení čl. 10 druhého pododstavce ve spojení s čl. 249 třetím pododstavcem ES vyplývá, že „v době běhu této lhůty se členské státy musejí zdržet přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí“⁴⁵.

120. Přitom je mimo pochybnosti, že tato povinnost zdržení se, stejně jako pozitivní

povinnost přijímat nezbytná opatření k dosažení výsledku stanoveného směrnicí, se týká *všech orgánů členských států* včetně, v rámci jejich pravomoci, vnitrostátních soudů. I tyto soudy tak musejí v době běhu lhůty k provedení při vykonávání svých pravomocí činit maximum pro to, aby předcházely tomu, že by výsledek stanovený směrnicí mohl být vážně ohrožen. Jinými slovy se musejí rovněž snažit upřednostňovat takový výklad vnitrostátního práva, který by co nejvíce odpovídal znění a duchu směrnice.

121. Abychom se nyní dostali k projednávané věci a uzavřeli dosud prováděnou analýzu, soudím, že ve sporu mezi W. Mangoldem a R. Helmem nemůže Arbeitsgericht ke škodě R. Helma nepoužít čl. 14 odst. 3 TzBfG ve znění Hartzova zákona, z důvodu neslučitelnosti se zákazem diskriminace na základě věku stanoveným článkem 6 směrnice 2000/78. Nicméně, i když lhůta k provedení této směrnice ještě neuplynula, je tento soud povinen přihlídnout ke všem pravidlům vnitrostátního práva, včetně pravidel ústavní povahy, které stanoví stejný zákaz, aby tam, kde je to možné, dospěl k výsledku, který bude v souladu s výsledkem stanoveným touto směrnicí.

44 — Viz rozsudek ze dne 13. prosince 1989, Grimaldi (322/88, Recueil, s. 4407, bod 18). Kurziva provedena autorem tohoto stanoviska.

45 — Viz výše uvedený rozsudek Inter-Environnement Wallonie, bod 45.

122. Na základě všech výše uvedených důvodů se domnívám, že vnitrostátní soud, který rozhoduje spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, nemůže ke škodě těchto jednotlivců nepoužít předpisy vnitrostátního práva, které jsou v rozporu se směrnicí. Nicméně vzhledem k povinnostem vyplývajícím z čl. 10 druhého pododstavce a čl. 249

třetího pododstavce ES je vnitrostátní soud povinen vykládat uvedené předpisy pokud možno ve světle znění a účelu této směrnice, ačkoli ještě neuplynula lhůta k jejímu provedení, tak, aby dosáhl cíle sledovaného touto směrnicí; stejně tak je tomu ohledně směrnic, u kterých ještě neuplynula lhůta pro jejich provedení ve vnitrostátním právu.

IV – Závěry

123. Ve světle předchozích úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby Arbeitsgericht München odpověděl, že:

- „1 a) Ustanovení 8 odst. 3 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS nebrání takovému vnitrostátnímu předpisu, jako je čl. 14 odst. 3 zákona o práci na částečný pracovní úvazek a na dobu určitou ze dne 21. prosince 2000 (TzBfG), ve znění zákona pro moderní služby na trhu práce ze dne 23. prosince 2002 (tzv. ‚Hartzův zákon‘), který z legitimních důvodů podpory zaměstnanosti, nezávislých na provádění této směrnice, snižuje věk, při jehož překročení lze bez omezení uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 58 na 52 let.

b) Soudnímu dvoru nepřísluší rozhodnout o otázce 1b).

- 2) Článek 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a obecněji obecná zásada nediskriminace, brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG ve znění Hartzova zákona, která povoluje možnost bez omezení uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou s osobami, které dosáhly 52 let věku.
- 3) Vnitrostátní soud, který rozhoduje spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, nemůže ke škodě těchto jednotlivců nepoužít předpisy vnitrostátního práva, které jsou v rozporu se směrnicí.

Nicméně vzhledem k povinnostem vyplývajícím z čl. 10 druhého pododstavce a z čl. 249 třetího pododstavce ES je vnitrostátní soud povinen vykládat uvedené předpisy pokud možno ve světle znění a účelu směrnice tak, aby dosáhl výsledku, který tato směrnice sleduje. Stejně tak je tomu ohledně směrnic, u nichž ještě lhůta k jejich provedení do vnitrostátního práva neuplynula.“