

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

19. ledna 2010 *

Ve věci C-555/07,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Německo) ze dne 21. listopadu 2007, došlým Soudnímu dvoru dne 13. prosince 2007, v řízení

Seda Küçükdeveci

proti

Swedex GmbH & Co. KG,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (zpravodajka) a C. Toader, předsedové senátů, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadžev, a J.-J. Kasel, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 31. března 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Swedex GmbH & Co. KG M. Nebelingem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu M. Lummou a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za českou vládu M. Smolkem, jako zmocněncem,
- za dánskou vládu J. Beringem Liisbergem, jako zmocněncem,
- za Irsko D. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s N. Traversem, BL,
a A. Collinsem, SC,
- za nizozemskou vládu C. Wissels a M. de Mol, jako zmocněnkyněmi,

- za vládu Spojeného království I. Rao, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s J. Stratford, barrister,

- za Komisi Evropských společenství V. Kreuschitzem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 7. července 2009,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu zásady zákazu diskriminace na základě věku a výkladu směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

- ² Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi S. Küçükdeveci a jejím bývalým zaměstnavatelem, společností Swedex GmbH & Co. KG (dále jen „Swedex“), který se týká výpočtu výpovědní doby použitelné pro výpověď danou zaměstnavatelem S. Küçükdeveci.

Právní rámec*Právní úprava Unie*

- ³ Směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES. První, čtvrtý a dvacátý pátý bod odůvodnění této směrnice znějí následovně:

„(1) V souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné všem členským státům, a ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod [podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950] a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.

[...]

- (4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN

o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž [jejichž] signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

[...]

- (25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil [rozmanitosti v zaměstnání]. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli [zejména legitimními cíli] politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“

- ⁴ Podle článku 1 směrnice 2000/78 je jejím účelem 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.

- ⁵ Článek 2 této směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

[...]“

6 Článek 3 odst. 1 uvedené směrnice uvádí:

„1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

7 Článek 6 odst. 1 též směrnice stanoví:

„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.

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;

b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.“

8 Podle čl. 18 prvního pododstavce směrnice 2000/78 mělo dojít k jejímu provedení do právního řádu členských států nejpozději do 2. prosince 2003. Nicméně podle druhého pododstavce téhož článku:

„Za účelem přihlédnutí ke zvláštním podmínkám může být členským státům, je-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta 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. [...]“

9 Spolková republika Německo této možnosti využila, takže k provedení ustanovení uvedené směrnice týkajících se diskriminace na základě věku a zdravotního postižení mělo v tomto členském státě dojít nejpozději do 2. prosince 2006.

Vnitrostátní právní úprava

Obecný zákon o rovném zacházení

- ¹⁰ Ustanovení § 1, 2 a 10 obecného zákona o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I. s. 1897), kterým byla provedena směrnice 2000/78, stanoví:

„§ 1 – Cíl zákona

Cílem tohoto zákona je zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženství nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální identitě, nebo takové znevýhodňování odstranit.

§ 2 – Oblast působnosti

[...]

4) Propouštění ze zaměstnání se řídí výlučně ustanoveními o obecné a zvláštní ochraně před propouštěním.

[...]

§ 10 – Přípustnost některých rozdílů v zacházení na základě věku

Bez ohledu na § 8 je rozdílné zacházení na základě věku povoleno, pokud je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem. Prostředky k dosažení tohoto cíle musejí být přiměřené a nezbytné. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

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

[...]“

Právní úprava výpovědní doby

- 11 Ustanovení § 622 německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen „BGB“), stanoví:

„1) Pracovněprávní vztah zaměstnance pracujícího za mzdu nebo zaměstnance pracujícího za plat lze rozvázat výpovědí s čtyřtýdenní výpovědní dobou k patnáctému dni v měsíci nebo ke konci měsíce.

2) V případě výpovědi dané zaměstnavatelem jsou výpovědní doby následující:

- 1 měsíc s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud pracovněprávní vztah v zařízení nebo podniku trval 2 roky;
- 2 měsíce s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud trval 5 let;
- 3 měsíce s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud trval 8 let;
- 4 měsíce s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud trval 10 let;
- 5 měsíců s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud trval 12 let;

- 6 měsíců s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud trval 15 let;

- 7 měsíců s účinkem ke konci kalendářního měsíce, pokud trval 20 let.

Při výpočtu doby zaměstnání se nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým před dovršením věku 25 let.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- ¹² Seda Küçükdeveci se narodila dne 12. února 1978. Společností Swedex byla zaměstnána ode dne 4. června 1996, tedy od osmnácti let.
- ¹³ Dopisem ze dne 19. prosince 2006 dala společnost Swedex této zaměstnankyni výpověď, která s ohledem na zákonnou výpovědní dobu nabyla účinnosti dne 31. ledna 2007. Zaměstnavatel vypočetl výpovědní dobu jako by u něj zaměstnankyně pracovala 3 roky, ačkoliv její pracovní poměr trval 10 let.
- ¹⁴ Seda Küçükdeveci napadla svou výpověď u Arbeitsgericht Mönchengladbach (Německo). Tvrdila u tohoto soudu, že její výpovědní doba měla být čtyřměsíční počínaje dnem 31. prosince 2006, a trvat tedy do 30. dubna 2007, a to na základě § 622 odst. 2 prvního pododstavce bodu 4 BGB. Tato doba by odpovídala době zaměstnání v délce deseti let. Spor v původním řízení je tedy sporem mezi dvěma jednotlivci, S. Küçükdeveci na jedné straně a společností Swedex na straně druhé.

- 15 Podle S. Küçükdeveci je § 622 odst. 2 druhý pododstavec BGB vzhledem k tomu, že stanoví, že pro účely výpočtu délky výpovědní doby se nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým před dovršením 25 let, opatřením, které diskriminuje na základě věku, což odporuje právu Unie, a jeho použití musí být vyloučeno.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, který o věci rozhodoval v druhém stupni, konstatoval, že v den výpovědi již bylo po lhůtě k provedení směrnice 2000/78. Tento soud měl rovněž za to, že § 622 BGB obsahuje rozdílné zacházení, které se přímo vztahuje k věku, přičemž tento soud nebyl přesvědčen o protiústavnosti tohoto ustanovení, ale jeho soulad s právem Unie naproti tomu považoval za diskutabilní. Landesarbeitsgericht Düsseldorf si v této souvislosti kladl otázku, zda případná existence diskriminace přímo založené na věku musí být posuzována s ohledem na primární právo Unie, jak to zdá se naznačuje rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981), nebo s ohledem na směrnici 2000/78. Dotyčný soud zdůraznil, že dotčené ustanovení vnitrostátního práva je jasné a nelze ho případně vykládat v souladu s uvedenou směrnicí, přičemž si rovněž položil otázku, zda pro to, aby mohl vyloučit použití tohoto ustanovení ve sporu mezi soukromými subjekty, musí předem za účelem zajištění ochrany legitimního očekávání jednotlivců předložit na základě článku 234 ES předběžnou otázku Soudnímu dvoru, aby Soudní dvůr potvrdil neslučitelnost uvedeného ustanovení s právem Unie.
- 17 Za těchto podmínek Landesarbeitsgericht Düsseldorf rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) a) Porušuje vnitrostátní právní úprava, podle níž se výpovědní doby, které musí zaměstnavatel dodržet, postupně prodlužují v závislosti na délce trvání zaměstnání, avšak k dobám zaměstnání dosaženým před dovršením 25 let se přitom nepřihlíží, zákaz diskriminace na základě věku zakotvený právem Společenství, zejména primárním právem Společenství nebo směrnicí 2000/78 [...]?

- b) Může být odůvodnění pro to, že je zaměstnavatel u výpovědi dané mladším zaměstnancům povinen dodržet jen základní výpovědní dobu, spatřováno ve skutečnosti, že se uznává, že zaměstnavatel má hospodářský zájem na pružném řízení lidských zdrojů, který delší výpovědní doby narušují, a že se mladším zaměstnancům nepřiznává ochrana stability zaměstnání a možnosti reagovat na vzniklou situaci (poskytovaná prostřednictvím delších výpovědních dob starším zaměstnancům) například proto, že od nich s ohledem na jejich věk nebo menší sociální, rodinné a soukromé povinnosti lze rozumně vyžadovat vyšší pracovní a osobní flexibilitu a mobilitu?

2) V případě kladné odpovědi na otázku 1a a záporné odpovědi na otázku 1b:

Je soud členského státu ve sporu mezi soukromými subjekty povinen vyloučit použití právních předpisů, které jsou v rozporu s právem Společenství, nebo musí vzít v úvahu očekávání, které mají jednotlivci v použití platných vnitrostátních zákonů, a to v tom smyslu, že se vyloučení použití uplatní teprve po rozhodnutí Soudního dvora o dotčené nebo v zásadě podobné právní úpravě?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- ¹⁸ Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda je taková vnitrostátní právní úprava jako právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že k dobám

zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let se při výpočtu výpovědní doby nepřihlíží, rozdílným zacházením na základě věku, které je zakázáno právem Unie, zejména primárním právem nebo směrnicí 2000/78. Předkládající soud se zvláště táže, zda je taková právní úprava odůvodněna skutečností, že u mladých pracovníků postačuje dodržovat základní výpovědní dobu jednak proto, aby bylo zaměstnavatelům umožněno flexibilní řízení lidských zdrojů, které by při delších výpovědních dobách nebylo možné, a jednak vzhledem k tomu, že od mladých pracovníků lze rozumně vyžadovat vyšší osobní a profesní mobilitu, než jaká je vyžadována od starších pracovníků.

19 Za účelem odpovědi na tuto otázku je nejprve záhodno určit, jak navrhuje předkládající soud, zda je tuto otázku třeba pojmout s ohledem na primární právo Unie nebo s ohledem na směrnici 2000/78.

20 V tomto ohledu je třeba v první řadě připomenout, že Rada Evropské unie na základě článku 13 ES přijala směrnici 2000/78, o níž Soudní dvůr rozhodl, že sama nezakotvuje zásadu rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání, která má svůj zdroj v různých mezinárodně právních instrumentech a ústavních tradicích společných členským státům, ale že jejím předmětem je pouze v těchto oblastech stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě různých důvodů, mezi něž spadá věk (viz výše uvedený rozsudek Mangold, bod 74).

21 Soudní dvůr v této souvislosti uznal, že zásada zákazu diskriminace na základě věku musí být považována za obecnou zásadu práva Unie (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, bod 75). Směrnice 2000/78 tuto zásadu konkretizuje (viz obdobně rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, Recueil, s. 455, bod 54).

- 22 Je rovněž třeba uvést, že čl. 6 odst. 1 SEU stanoví, že listina základních práv Evropské unie má stejnou právní sílu jako Smlouvy. Podle čl. 21 odst. 1 této listiny „se zakazuje jakákoli diskriminace založená zejména na [...] věku“.
- 23 Aby se zásada zákazu diskriminace na základě věku použila na takový případ, jako je případ v původním řízení, je ovšem dále třeba, aby tento případ spadal do rozsahu působnosti práva Unie.
- 24 V tomto ohledu a na rozdíl od věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 23. září 2008 Bartsch (C-427/06, Sb. rozh. s. I-7245), ve věci projednávané v původním řízení došlo k údajně diskriminačnímu jednání na základě dotčené vnitrostátní právní úpravy po uplynutí lhůty stanovené dotyčnému členskému státu k provedení směrnice 2000/78, která pro Spolkovou republiku Německo uplynula dne 2. prosince 2006.
- 25 K tomuto datu byla účinkem uvedené směrnice do rozsahu působnosti práva Unie zahrnuta vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která se týká předmětu, který je upraven touže směrnicí, a to v daném případě podmínek propouštění.
- 26 Ustanovení vnitrostátního práva jako § 622 odst. 2 druhý pododstavec BGB totiž tím, že stanoví, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let, ovlivňuje podmínky propouštění zaměstnanců. Z toho důvodu je třeba takovouto právní úpravu považovat za právní úpravu, která stanoví pravidla týkající se podmínek propouštění.

- 27 Z těchto úvah vyplývá, že přezkoumávat, zda právo Unie brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava v původním řízení, je třeba na základě obecné zásady práva Unie, jež zakazuje veškerou diskriminaci na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78.
- 28 Pokud jde zadruhé o otázku, zda právní úprava dotčená v původním řízení zahrnuje rozdílné zacházení na základě věku, je třeba připomenout, že podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se pro její účely „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice uvádí, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice (viz rozsudky ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 50, a ze dne 5. března 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 33).
- 29 V projednávaném případě § 622 odst. 2 druhý pododstavec BGB stanoví méně příznivé zacházení pro zaměstnance, kteří vstoupili do pracovního poměru u zaměstnavatele před dovršením věku 25 let. Tato vnitrostátní právní úprava tedy zavádí rozdílné zacházení mezi osobami se stejnou dobou trvání pracovního poměru na základě věku, v němž do podniku nastoupili.
- 30 U dvou zaměstnanců, kteří oba dosáhli doby zaměstnání 20 let, tak výpovědní doba toho, který vstoupil do podniku v 18 letech, bude pět měsíců, zatímco výpovědní doba zaměstnance, který pracovní poměr započal v 25 letech, bude činit sedm měsíců. Mimoto, jak uvedl generální advokát v bodě 36 svého stanoviska, vnitrostátní úprava dotčená v původním řízení obecně znevýhodňuje mladé pracovníky vůči pracovníkům starším tím, že – jak ilustruje situace žalobkyně v původním řízení – prvně jmenovaní mohou být navzdory několikaletému trvání pracovního poměru k podniku zbaveni výhody postupného prodlužování výpovědní doby na základě délky trvání pracovního vztahu, která je naproti tomu poskytována starším pracovníkům se stejnou délkou trvání pracovního poměru.

- 31 Z toho vyplývá, že dotčená vnitrostátní právní úprava obsahuje rozdílné zacházení založené na kritériu věku.
- 32 Zatřetí je třeba přezkoumat, zda je toto rozdílné zacházení způsobilé zakládat diskriminaci zakázanou zásadou zákazu diskriminace na základě věku, konkretizovanou směrnicí 2000/78.
- 33 V tomto ohledu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.
- 34 Z informací poskytnutých předkládajícím soudem i z vysvětlení podaných na jednání německou vládou vyplývá, že § 622 BGB má svůj původ v zákoně z roku 1926. Stanovení hranice 25 let bylo v tomto zákoně výsledkem kompromisu mezi zaprvé tehdejší vládou, která usilovala o jednotné prodloužení výpovědní doby o 3 měsíce pracovníkům starším 40 let, zadruhé zastánci postupného prodlužování výpovědní doby všem pracovníkům a zatřetí zastánci postupného prodlužování výpovědní doby ovšem bez ohledu na odpracovanou dobu, přičemž cílem tohoto pravidla bylo částečně zprostit zaměstnavatele prodloužených výpovědních dob pro pracovníky mladší 25 let.
- 35 Podle předkládajícího soudu je § 622 odst. 2 druhý pododstavec BGB odrazem úvahy zákonodárce, podle níž mladí pracovníci obecně lépe a rychleji reagují na ztrátu svého zaměstnání a lze od nich vyžadovat vyšší flexibilitu. Kratší výpovědní doba pro mladší pracovníky nakonec podporuje i jejich zaměstnávání, jelikož umožňuje vyšší flexibilitu řízení lidských zdrojů.

- 36 Cíle takové povahy, jakou mají cíle uvedené německou vládou a předkládajícím soudem, spadají do politiky v oblasti zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 37 Podle samotného znění tohoto ustanovení je však třeba dále ověřit, zda jsou prostředky použité k dosažení takového legitimního cíle „přiměřené a nezbytné“.
- 38 V tomto ohledu je třeba připomenout, že členské státy mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření k naplnění cílů, které sledují v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti (výše uvedené rozsudky Mangold, bod 63, a Palacios de la Villa, bod 68).
- 39 Předkládající soud uvádí, že cílem vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení je poskytnout zaměstnavateli vyšší flexibilitu řízení lidských zdrojů snížením jeho povinností v případě propuštění vůči mladým pracovníkům, od nichž lze rozumně vyžadovat zvýšenou osobní a profesní mobilitu.
- 40 Uvedená právní úprava nicméně není přiměřená pro naplnění tohoto cíle vzhledem k tomu, že se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří vstoupili do pracovního poměru v podniku před dovršením věku 25 let, bez ohledu na jejich věk v okamžiku propuštění.
- 41 Pokud jde o cíl, který zákonodárce sledoval přijetím vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení a který připomněla německá vláda, tedy zvýšit ochranu zaměstnanců v závislosti na době odpracované v určitém podniku, k prodlužování výpovědní doby v závislosti na době odpracované zaměstnancem dochází na základě této právní úpravy se zpožděním u každého zaměstnance, který vstoupil do pracovního poměru v podniku před dovršením věku 25 let, a to i v případě, kdy tento zaměstnanec do okamžiku svého

propuštění odpracoval v podniku dlouhou dobu. Uvedená právní úprava tedy nemůže být považována za úpravu způsobitou k dosažení tvrzeného cíle.

42 Je třeba dodat, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, jak připomíná předkládající soud, dopadá na mladé pracovníky nerovným způsobem v tom smyslu, že postihuje mladé, kteří brzy zahájí svůj pracovní život (buď bez odborného vzdělání nebo po krátkém odborném studiu) a nedotýká se těch, kteří začnou pracovat později po delší době studia.

43 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na první otázku je třeba odpovědět tak, že právo Unie, a konkrétně zásadu zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, je nutno vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let.

Ke druhé otázce

44 Druhou otázkou se předkládající soud táže, zda v případě, kdy rozhoduje spor mezi jednotlivci, musí před tím, než může vyloučit použití vnitrostátní právní úpravy, která je podle jeho názoru v rozporu s právem Unie, předložit Soudnímu dvoru k zajištění ochrany legitimního očekávání jednotlivců předběžnou otázku na základě článku 267 SFEU, aby Soudní dvůr potvrdil neslučitelnost této právní úpravy s právem Unie.

45 Pokud jde v první řadě o úlohu vnitrostátního soudu v rozhodování sporu mezi jednotlivci, v němž se jeví, že vnitrostátní právní úprava je v rozporu s právem Unie, Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátním soudům přísluší poskytovat právní ochranu,

která pro jednotlivce vyplývá z ustanovení práva Unie, a zaručovat plný účinek těchto ustanovení (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 111, jakož i ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 42).

46 Soudní dvůr v tomto ohledu v případech sporu mezi jednotlivci soustavně judikoval, že směrnice sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a není tudíž možno se jí jako takové vůči němu dovolávat (viz zejména rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall, C-152/84, Recueil, s. 723, bod 48; ze dne 14. července 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 20, jakož i výše uvedený Pfeiffer a další, bod 108).

47 Nicméně povinnost členských států vyplývající ze směrnice dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, jsou uloženy všem orgánům členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomocí (viz zejména v tomto smyslu rozsudky ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Recueil, s. 1891, bod 26; ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing, C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8; výše uvedený Faccini Dori, bod 26; ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 40; výše uvedený Pfeiffer a další, bod 110, jakož i ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 106).

48 Z toho vyplývá, že při uplatňování vnitrostátního práva je vnitrostátní soud, který má podat jeho výklad, povinen tak učinit v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu uvedené směrnice, aby dosáhl výsledku, který tato směrnice sleduje, a dosáhl tak souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky von Colson a Kamann, bod 26; Marleasing, bod 8; Faccini Dori, bod 26, jakož i Pfeiffer a další, bod 113). Požadavek výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Společenství je inherentní systému Smlouvy v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soud v rámci svých pravomocí zajistil plnou účinnost práva Unie při rozhodování sporu, který mu byl předložen (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 114).

49 Podle předkládajícího soudu však ustanovení § 622 odst. 2 druhého pododstavce BGB nelze vzhledem k jeho jasné a přesné povaze vykládat v souladu se směrnicí 2000/78.

50 V tomto ohledu je třeba jednak připomenout, že jak bylo uvedeno v bodě 20 tohoto rozsudku, směrnice 2000/78 pouze konkretizuje zásadu rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání, aniž ji sama zakotvuje, a dále, že zásada zákazu diskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Unie vzhledem k tomu, že je zvláštním vyjádřením obecné zásady rovného zacházení (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, body 74 až 76).

51 Za těchto podmínek přísluší vnitrostátnímu soudu, jenž rozhoduje spor, v němž je dotčena zásada zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, aby v rámci svých pravomocí zajistil právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z práva Unie, a zaručil jeho plný účinek tím, že případně nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež by bylo s touto zásadou v rozporu (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, bod 77).

52 Co se týče zadruhé případné povinnosti vnitrostátního soudu, kterému je předložen spor mezi jednotlivci, obrátit se na Soudní dvůr s předběžnou otázkou týkající se výkladu práva Unie před tím, než může vyloučit použití ustanovení vnitrostátního práva, které je podle jeho názoru v rozporu s právem Unie, je třeba uvést, že z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že tento aspekt otázky vychází ze skutečnosti, že na základě vnitrostátního práva nemůže předkládající soud nepoužít účinné ustanovení vnitrostátního práva, aniž je toto ustanovení předtím prohlášeno za protiústavní Bundesverfassungsgericht (Spolkovým ústavním soudem).

53 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že povinnost zaručit plný účinek zásady zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, znamená, že v případě ustanovení vnitrostátního práva, které spadá do rozsahu působnosti práva

Unie, o němž se vnitrostátní soud domnívá, že je neslučitelné s uvedenou zásadou, a u něhož se jeví výklad, který by byl s touto zásadou v souladu, jako nemožný, je uvedený soud povinen toto ustanovení nepoužít, aniž by byl povinen předem předložit Soudnímu dvoru předběžnou otázku a aniž by mu současně v jejím předložení cokoli bránilo.

54 Možnost poskytnutá vnitrostátnímu soudu čl. 267 druhým pododstavcem SFEU, aby předtím, než vyloučí použití ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s právem Unie, požádal Soudní dvůr o výklad v řízení o předběžné otázce, se však nemůže změnit v povinnost na základě toho, že vnitrostátní právo neumožňuje tomuto soudu nepoužít ustanovení vnitrostátního práva, jež je podle jeho názoru v rozporu s ústavou, aniž by bylo toto ustanovení předem prohlášeno za protiústavní ústavním soudem. Na základě zásady přednosti práva Unie, která se vztahuje rovněž na zásadu zákazu diskriminace na základě věku, totiž použití ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s právem Unie a spadá do rozsahu jeho působnosti, musí být vyloučeno (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Mangold, bod 77).

55 Z těchto úvah vyplývá, že vnitrostátní soud, který rozhoduje spor mezi jednotlivci, nemá povinnost, ale možnost obrátit se na Soudní dvůr s předběžnou otázkou týkající se výkladu zásady zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, předtím, než vyloučí použití ustanovení vnitrostátního práva, které je podle jeho názoru s touto zásadou v rozporu. Dobrovolný charakter tohoto předložení předběžné otázky je nezávislý na postupech, které je vnitrostátní soud povinen dodržet ve vnitrostátním právu, chystá-li se vyloučit použití ustanovení vnitrostátního práva, které je podle jeho názoru v rozporu s ústavou.

56 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou předběžnou otázku odpovědět tak, že vnitrostátnímu soudu, jenž rozhoduje spor mezi jednotlivci, přísluší zajistit dodržování zásady zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, tím, že případně nepoužije žádné ustanovení vnitrostátní právní úpravy, jež by bylo s touto zásadou v rozporu, nezávisle na využití možnosti obrátit se v případech uvedených v článku 267 druhém pododstavci SFEU na Soudní dvůr s předběžnou otázkou týkající se výkladu této zásady.

K nákladům řízení

57

Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

- 1) **Právo Unie, a konkrétně zásadu zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, je nutno vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let.**
- 2) **Vnitrostátnímu soudu, jenž rozhoduje spor mezi jednotlivci, přísluší zajistit dodržování zásady zákazu diskriminace na základě věku, jak je konkretizována směrnicí 2000/78, tím že případně nepoužije žádné ustanovení vnitrostátní právní úpravy, jež by bylo s touto zásadou v rozporu, nezávisle na využití možnosti obrátit se v případech uvedených v článku 267 druhém pododstavci SFEU na Soudní dvůr s předběžnou otázkou týkající se výkladu této zásady.**

Podpisy.