

MANGOLD

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

22. listopadu 2005*

Ve věci C-144/04,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Mnichov (Německo) ze dne 26. února 2004, došlým Soudnímu dvoru dne 17. března 2004, v řízení

Werner Mangold

proti

Rüdigeru Helmovi,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení P. Jann, předseda prvního senátu, zastupující předseda, C. W. A. Timmermans, A. Rosas a K. Schiemann, předsedové senátů, R. Schintgen (zpravodaj), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet a M. Ilešič, soudci,

* Jednač jazyk: němčina.

generální advokát: A. Tizzano,
vedoucí soudní kanceláře: K. Sztranc, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 26. dubna 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za W. Mangolda D. Hummelem a B. Karthausem, Rechtsanwälte,
- za R. Helma jím samým, Rechtsanwalt,
- za německou vládu M. Lummou, jako zmocněncem,
- za Komisi Evropských společenství N. Yerrell a S. Grünheid, jakož i D. Martinem a H. Kreppel, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 30. června 2005,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 2, 5 a 8 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999

(dále jen „rámcová dohoda“) a provedené směrnicí 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 (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i článku 6 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 podána v rámci sporu mezi W. Mangoldem a R. Helmem v otázce pracovní smlouvy na dobu určitou, na jejímž základě je W. Mangold zaměstnán u R. Helma (dále jen „smlouva“).

Právní rámec

Právní úprava Společenství

Rámcová dohoda

- 3 Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví, že „účelem této rámcové dohody je:
 - a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;
 - b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou“.

4 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody stanoví:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.“

5 Podle ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody:

„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.“

6 Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody stanoví:

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

Směrnice 2000/78

7 Směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES. První, čtvrtý, osmý a dvacátý pátý bod odůvodnění této směrnice zní takto:

„(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 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.

[...]

- (8) Hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999, zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, jako jsou zdravotně postižené osoby. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem.

[...]

- (25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. 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 politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“

- 8 Účelem směrnice 2000/78 je podle jejího článku 1 „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“.
- 9 Článek 2 směrnice 2000/78 nazvaný „Pojem diskriminace“ uvádí ve svém odstavci 1 a odst. 2 písm. a):

„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.“

- 10 Článek 3 směrnice 2000/78 nazvaný „Oblast působnosti“ ve svém odstavci 1 stanoví:

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

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie, včetně získávání praktických zkušeností [včetně postupu v zaměstnání];

[...]

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

[...]“

11 Podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78:

„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 roků 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.“
- 12 Podle čl. 18 prvního pododstavce směrnice 2000/78 přijmou členské státy právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003. Druhý pododstavec uvedeného článku nicméně stanoví:

„Za účelem přihlídnutí ke zvláštním podmínkám může být členskými státy, 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. Každý členský stát, který se rozhodne tuto dodatečnou lhůtu využít, každoročně podává Komisi zprávu

o opatřeních přijatých k řešení této diskriminace na základě věku a zdravotního postižení a o dosaženém pokroku v provádění směrnice. Komise podává každoročně zprávu Radě.“

- 13 Vzhledem k tomu, že Spolková republika Německo požádala o poskytnutí takové dodatečné lhůty k provedení uvedené směrnice, uplyne tato lhůta pro tento členský stát teprve dne 2. prosince 2006.

Vnitrostátní právní úprava

- 14 Článek 1 zákona na podporu zaměstnanosti (Beschäftigungsförderungsgesetz), ve znění zákona ze dne 25. září 1996 (BGBl. 1996 I, s. 1476, dále jen „BeschFG 1996“), stanovil:

- „(1) Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou povoleny nejvýše na dobu dvou let. V rámci této maximální celkové hranice dvou let může být smlouva na dobu určitou obnovena nejvýše třikrát.
- (2) Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou povoleny bez splnění podmínky uvedené v odstavci 1, pokud pracovník dosáhl věku 60 let v okamžiku počátku pracovního poměru na dobu určitou.
- (3) Pracovní smlouvy ve smyslu odstavců 1 a 2 nejsou povoleny, existuje-li úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou nebo s předchozí pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu odstavce 1 uzavřenou s týmž

zaměstnavatelem. Taková úzká spojitost se předpokládá zejména tehdy, jestliže časový odstup mezi oběma smlouvami je menší než čtyři měsíce.

- (4) Možnost omezit dobu trvání pracovních smluv z jiných důvodů zůstává nedotčena.

[...]“

- 15 Podle čl. 1 odst. 6 BeschFG 1996 byla tato právní úprava použitelná do 31. prosince 2000.
- 16 Směrnice 1999/70 provádějící rámcovou dohodu byla do německého právního řádu provedena zákonem o práci na částečný pracovní úvazek a smlouvách na dobu určitou a o změnách a zrušení pracovněprávních předpisů (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) ze dne 21. prosince 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966, dále jen „TzBfG“). Tento zákon vstoupil v platnost dne 1. ledna 2001.
- 17 Podle článku 1 TzBfG nazvaného „Účel“:

„Účelem zákona je podpora práce na částečný pracovní úvazek, stanovení podmínek ohledně možnosti uzavírání pracovních smluv na dobu určitou a zabránění

diskriminaci pracovníků zaměstnaných na částečný pracovní úvazek a pracovníků se smlouvou na dobu určitou.“

18 Článek 14 TzBfG, který upravuje smlouvy na dobu určitou, stanoví:

„(1) 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.

(2) Uzavírání pracovních smluv na dobu určitou je povoleno v případě neexistence objektivního důvodu nejvýše na dobu dvou let. V témže limitu může být smlouva na dobu určitou obnovena nejvýše třikrát. Uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou ve smyslu první věty není povoleno, pokud pracovník již měl pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou u téhož zaměstnavatele. Kolektivní smlouva může odchylně od první věty upravit počet obnovení nebo maximální dobu trvání. Zaměstnavatelé a pracovníci v odvětví dotčeném kolektivní smlouvou, jíž však nejsou vázáni, mohou sjednat použitelnost kolektivní smlouvy.

(3) 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 časový odstup mezi oběma pracovními smlouvami je menší než šest měsíců.

(4) Omezení doby trvání pracovní smlouvy musí být učiněno písemnou formou.“

¹⁹ Článek 14 odst. 3 TzBfG byl pozměněn prvním zákonem pro moderní služby na trhu práce ze dne 23. prosince 2002 (BGBl. 2002 I, s. 14607, dále jen „zákon z roku

2002“). Uvedené ustanovení, jehož změna nabyla účinnosti dne 1. ledna 2003, zní nově takto:

„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 časový odstup mezi oběma pracovními smlouvami je menší než šest měsíců. Do 31. prosince 2006 se v první větě použije 52 let místo 58 let.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

20 Dne 26. června 2003 uzavřel W. Mangold, jemuž tehdy bylo 56 let, smlouvu s R. Helmem, vykonávajícím profesi advokáta, přičemž tato smlouva nabyla účinnosti dne 1. července 2003.

21 Podle článku 5 smlouvy:

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

2. Délka trvání smlouvy se opírá o právní předpis 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 [...]), jelikož pracovník je osoba 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 přípustné v zásadě zákonodárcem a judikaturou jsou z této dohody výslovně vyloučeny.“

- 22 Podle W. Mangolda je uvedený článek 5 v rozsahu, v němž omezuje délku trvání jeho smlouvy, neslučitelný s rámcovou dohodou a směrnicí 2000/78, třebaže je takové omezení v souladu s čl. 14 odst. 3 TzBfG.
- 23 Rüdiger Helm uplatňuje, že ustanovení 5 rámcové dohody ukládá členským státům přijmout opatření k předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou tím, že zejména požaduje objektivní důvody ospravedlňující obnovování těchto smluv nebo stanoví maximální celkovou délku trvání pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou a dále omezuje počet obnovování takových pracovních smluv nebo poměrů.
- 24 Článek 14 odst. 3 čtvrtá věta TzBfG přitom podle jeho názoru sice výslovně nestanoví takové restriktivní podmínky v případě starších pracovníků, avšak existuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, který odůvodňuje uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou, kterým jsou potíže těchto pracovníků při hledání zaměstnání s ohledem na vlastnosti trhu práce.
- 25 Arbeitsgericht Mnichov má pochybnosti o slučitelnosti čl. 14 odst. 3 první věty TzBfG s právem Společenství.

- 26 Uvedený soud se zaprvé domnívá, že toto ustanovení je v rozporu se zákazem „snížení ochrany“ uvedeným v ustanovení 8 bodě 3 rámcové dohody, neboť při provádění směrnice 1999/70 snížilo z 60 na 58 let věk osob vyloučených z ochrany před využíváním pracovních smluv na dobu určitou bez objektivního důvodu, a v důsledku toho i obecnou úroveň ochrany této kategorie pracovníků. Takové ustanovení je rovněž v rozporu s ustanovením 5 rámcové dohody, jež má zabránit zneužívání takových smluv, neboť nestanoví žádné omezení pro jejich uzavírání řadou pracovníků, kteří spadají do kategorie charakterizované pouze věkem.
- 27 Předkládající soud si zadruhé klade otázku slučitelnosti takové právní úpravy, jako je čl. 14 odst. 3 TzBfG, s článkem 6 směrnice 2000/78 v rozsahu, v němž snížení věku, v němž lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 58 let na 52 let, provedené zákonem z roku 2002 bez objektivního důvodu podle uvedeného soudu nezaručuje ochranu starších pracovníků. Rovněž není dodržována zásada proporcionality.
- 28 Uvedený soud sice konstatuje, že v době uzavření smlouvy, tedy dne 26. června 2003, ještě neuplynula lhůta pro provedení směrnice 2000/78 do vnitrostátního práva. Připomíná však, že podle bodu 45 rozsudku ze dne 18. prosince 1997, *Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Recueil, s. I-7411)* se členský stát, jemuž je směrnice určena, má během lhůty pro její provedení zdržet opatření, jež by mohla vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí.
- 29 Přitom ve věci v původním řízení vstoupila změna čl. 14 odst. 3 TzBfG provedená zákonem z roku 2002 v platnost dne 1. ledna 2003, tedy po zveřejnění směrnice 2000/78 v *Úředním věstníku Evropských společenství*, ale před uplynutím lhůty k provedení této směrnice stanovené v jejím článku 18.

30 Předkládající soud zatřetí vznáší otázku, zda je vnitrostátní soud povinen ve sporu mezi jednotlivci nepoužít pravidla vnitrostátního práva, jež jsou neslučitelná s právem Společenství. V tomto ohledu se domnívá, že by přednost práva Společenství měla vést k závěru, že čl. 14 odst. 3 TzBfG se v celém rozsahu nepoužije, a že se tudíž musí použít základní pravidlo uvedené v odstavci 1 téhož článku, podle nějž musí pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou existovat objektivní důvod.

31 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht Mnichov rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Je třeba ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody [...] vykládat v tom smyslu, že toto ustanovení provedené do vnitrostátního práva brání snížení ochrany vyplývajícemu ze snížení věku z 60 na 58 let?

b) Je třeba ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody [...] 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 2000/78 [...] 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?“

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 32 Spolková republika Německo zpochybnila na jednání přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce z toho důvodu, že spor v původním řízení má fiktivní či umělý charakter. Rüdiger Helm totiž již v minulosti veřejně obhajoval tezi totožnou s tezí W. Mangolda ohledně protiprávnosti čl. 14 odst. 3 TzBfG.
- 33 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout, že podle článku 234 ES, vyvstane-li otázka výkladu Smlouvy o ES nebo odvozených aktů přijatých orgány Společenství před soudem členského státu, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce za nezbytné k vynesení svého rozsudku, požádat Soudní dvůr o rozhodnutí o této otázce (viz zejména rozsudek ze dne 21. března 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Recueil, s. I-3193, bod 22).
- 34 V rámci tohoto řízení o předběžné otázce vnitrostátní soud, který jako jediný zná přímo skutkové okolnosti věci, může s ohledem na její zvláštnosti nejlépe posoudit nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku (viz rozsudky ze dne 16. července 1992, Meilicke, C-83/91, Recueil, s. I-4871, bod 23; ze dne 7. července 1994, McLachlan, C-146/93, Recueil, s. I-3229, bod 20; ze dne 9. února 1995, Leclerc-Siplec, C-412/93, Recueil, s. I-179, bod 10, a ze dne 30. září 2003, Inspire Art, C-167/01, Recueil, s. I-10155, bod 43).

- 35 Jestliže se tudíž otázky položené vnitrostátním soudem týkají výkladu práva Společenství, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, Gmurzynska-Bscher, C-231/89, Recueil, s. I-4003, bod 20; výše uvedený rozsudek Leclerc-Siplec, bod 11; rozsudek ze dne 23. února 1995, Bordessa a další, C-358/93 a C-416/93, Recueil, s. I-361, bod 10, a výše uvedený rozsudek Inspire Art, bod 44).
- 36 Soudní dvůr se však domnívá, že za účelem ověření jeho vlastní pravomoci mu přísluší přezkoumat podmínky, za kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil. Duch spolupráce, jímž má být veden průběh řízení o předběžné otázce, totiž znamená, že vnitrostátní soud bere ohled na funkci svěřenou Soudnímu dvoru, kterou je přispívat k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoliv poskytovat poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám (rozsudky ze dne 3. února 1983, Robards, 149/82, Recueil, s. 171, bod 19; výše uvedené rozsudky Meilicke, bod 25, a Inspire Art, bod 45).
- 37 S ohledem na toto poslání měl Soudní dvůr za to, že nemůže rozhodovat o předběžné otázce vznesené před vnitrostátním soudem, pokud je zjevné, že výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo k předmětu sporu v původním řízení.
- 38 Ve věci v původním řízení je však zřejmě nesporné, že výklad práva Společenství požadovaný předkládajícím soudem skutečně odpovídá objektivní potřebě, inherentní řešení sporu před tímto soudem. Mezi účastníky je totiž nesporné, že smlouva byla skutečně plněna a že její použití nastoluje otázku výkladu práva Společenství. Okolnost, že se účastníci původního řízení mají shodovat v otázce výkladu čl. 14 odst. 3 TzBfG, nemůže mít vliv na realitu tohoto sporu.

- 39 V důsledku toho je namístě považovat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce za přípustnou.

K předběžným otázkám

K první otázce písm. b)

- 40 Svou první otázkou písm. b), kterou je třeba zkoumat jako první, se předkládající soud táže, zda je třeba ustanovení 5 rámcové dohody vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která neobsahuje žádné z omezení upravených uvedeným ustanovením pro využívání pracovních smluv na dobu určitou.
- 41 V tomto ohledu je třeba podotknout, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody směřuje k „předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou“.
- 42 Jak však na jednání potvrdili účastníci původního řízení, smlouva je první a jedinou pracovní smlouvou, kterou mezi sebou uzavřeli.
- 43 Výklad ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody za těchto podmínek zjevně není relevantní pro řešení sporu, který předkládající soud rozhoduje, a není tudíž namístě odpovídat na první otázku písm. b).

K první otázce písm. a)

- 44 Svou první otázkou písm. a) se předkládající soud táže, zda je třeba ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, 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.
- 45 Úvodem je nutno konstatovat, že ve věci v původním řízení byla smlouva uzavřena dne 26. června 2003, tedy v době platnosti TzBfG ve znění zákona z roku 2002, který snížil věk, při jehož překročení je povoleno uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 58 na 52 let. V projednávaném případě je nesporné, že W. Mangold byl R. Helmem zaměstnán ve věku 56 let.
- 46 Vnitrostátní soud se nicméně domnívá, že výklad uvedeného ustanovení 8 bodu 3 je pro něj užitečný, aby mohl posoudit legalitu čl. 14 odst. 3 TzBfG v jeho původním znění, neboť pokud by toto posledně uvedené ustanovení nebylo v souladu s právem Společenství, mělo by to za následek neúčinnost jeho změny provedené zákonem z roku 2002.
- 47 V každém případě je třeba konstatovat, že německý zákonodárce již při provedení směrnice 1999/70 do vnitrostátního práva snížil věk, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 60 na 58 let.
- 48 Podle W. Mangolda je takové snížení ochrany, stejně jako to, které bylo provedeno zákonem z roku 2002, v rozporu s ustanovením 8 bodem 3 rámcové dohody.

- 49 Německá vláda se naopak domnívá, že uvedené snížení věku bylo vyrovnáno přiznáním nových sociálních záruk pracovníkům, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, jako je vyhlášení všeobecného zákazu diskriminace a rozšíření omezení stanovených pro využívání tohoto typu smluv na malé podniky, jakož i na krátkodobé pracovní poměry.
- 50 V tomto ohledu ze samotného znění ustanovení 8 bodu 3 rámcové dohody vyplývá, že její provádění nemůže pro členské státy představovat dostatečný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany, jež byla předtím poskytována pracovníkům ve vnitrostátním právním řádu v oblasti působnosti uvedené dohody.
- 51 Výraz „provádění“ použitý bez dalšího upřesnění v ustanovení 8 bodě 3 rámcové dohody se nemůže vztahovat na pouhé úvodní provedení směrnice 1999/70, a zejména její přílohy obsahující rámcovou dohodu, ale musí zahrnovat jakékoli vnitrostátní opatření, jež má zaručit, že bude dosaženo účelu sledovaného touto směrnicí, včetně opatření, která po vlastním provedení směrnice doplňují nebo mění již přijatá vnitrostátní pravidla.
- 52 Naopak snížení ochrany zaručené pracovníkům v oblasti smluv na dobu určitou není jako takové rámcovou dohodou zakázáno, pokud nijak nesouvisí s jejím prováděním.
- 53 Jak z předkládacího rozhodnutí, tak z vyjádření předloženého německou vládou na jednání přitom vyplývá, jak podotkl generální advokát v bodech 75 až 77 svého stanoviska, že postupné snižování věku, při jehož překročení je přípustné uzavírat

smlouvy na dobu určitou bez omezení, je odůvodněno nikoli nezbytností provést rámcovou dohodu, ale nezbytností podpořit zaměstnanost starších osob v Německu.

- 54 Za těchto podmínek je namístě na první otázku písm. a) odpovědět tak, že ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody je třeba vykládat v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která z důvodů souvisejících s nezbytností podpory zaměstnanosti a nezávisle na provádění uvedené dohody snížila věk, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení.

K druhé a třetí otázce

- 55 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu, jež je třeba zkoumat společně, je, zda je třeba čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení, pokud pracovník dosáhl věku 52 let, ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s tímž zaměstnavatelem. V případě kladné odpovědi vznášejí tento soud dotaz ohledně důsledků, které musí vnitrostátní soud z tohoto výkladu vyvodit.
- 56 V tomto ohledu je třeba připomenout, že účelem směrnice je podle jejího článku 1 stanovení obecného rámce pro boj s diskriminací v zaměstnání a povolání založenou na důvodech uvedených v tomto článku, mezi něž patří zejména věk.
- 57 Článek 14 odst. 3 TzBfG, který upravuje možnost zaměstnanců uzavírat smlouvy na dobu určitou bez omezení s pracovníky, kteří dosáhli věku 52 let, přitom zavádí rozdílné zacházení přímo na základě věku.

- 58 Pokud jde právě o rozdílné zacházení na základě věku, čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví, že členské státy mohou stanovit, že takové rozdíly v zacházení „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“. Takové rozdíly se podle téhož odstavce druhého pododstavce písm. a) mohou týkat zejména „stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání pro zaměstnání a povolání [...] pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany“, jakož i podle písm. b) a c) stanovení podmínek věku v některých zvláštních případech.
- 59 Jak vyplývá ze spisu, který Soudnímu dvoru předal předkládající soud, je účelem těchto právních předpisů jednoznačně podpora pracovního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, neboť tito pracovníci narážejí na značné potíže při hledání nového zaměstnání.
- 60 Legitimitu takového cíle obecného zájmu nelze rozumně zpochybnit, jak Komise ostatně sama uznala.
- 61 Cíl takové povahy tedy musí být v zásadě považován za cíl, který „objektivně a rozumně“ odůvodňuje rozdílné zacházení na základě věku upravené členskými státy, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78.

- 62 Je však ještě třeba podle samotného znění uvedeného ustanovení přezkoumat, zda prostředky uplatněné k dosažení tohoto legitimního cíle jsou „přiměřené a nezbytné“.
- 63 V tomto ohledu mají členské státy bezpochyby rozsáhlý prostor pro uvážení při volbě opatření k dosažení svých cílů v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti.
- 64 Jak nicméně podotkl předkládající soud, použití takových vnitrostátních předpisů, jako jsou předpisy dotčené v původním řízení, vede k situaci, v níž všem pracovníkům, kteří dosáhli 52 let věku, bez ohledu na to, zda byli před uzavřením smlouvy nezaměstnaní či nikoli, a bez ohledu na dobu trvání případné nezaměstnanosti, mohou být právoplatně až do dovršení věku, v němž mohou uplatnit nárok na starobní důchod, nabízeny pracovní smlouvy na dobu určitou, které lze neomezeně prodlužovat. Tato významná kategorie pracovníků, vymezená výlučně v závislosti na věku, je tak vystavena nebezpečí, že bude podstatnou část profesní kariéry vyloučena z možnosti stabilního zaměstnání, které přitom představuje významný prvek ochrany pracovníků, jak vyplývá z rámcové dohody.
- 65 Takové právní předpisy, pokud berou věk dotyčného pracovníka jako jediné kritérium pro použití pracovní smlouvy na dobu určitou, aniž by bylo prokázáno, že stanovení věkového prahu jako takového, bez ohledu na jakékoli další úvahy spojené se strukturou dotčeného trhu práce a osobní situací dotyčné osoby, je objektivně nezbytné k dosažení cíle profesního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, musejí být považovány za předpisy, jež jdou nad rámec toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle. Dodržování zásady proporcionality totiž znamená, že každá derogace individuálního práva uvádí v nejvyšší možné míře v soulad požadavky zásady rovného zacházení a požadavky sledovaného cíle (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 19. března 2002, Lommers, C-476/99, Recueil,

s. I-2891, bod 39). Takové vnitrostátní předpisy tedy nemohou být odůvodněny na základě čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

66 Okolnost, že ke dni uzavření smlouvy ještě neuplynula lhůta k provedení směrnice 2000/78, nemůže toto zjištění zpochybnit.

67 Soudní dvůr již totiž zaprvé rozhodl, že v době běhu lhůty k provedení směrnice se členské státy musejí zdržet přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí (výše uvedený rozsudek Inter-Environnement Wallonie, bod 45).

68 V tomto ohledu je nepodstatné, zda dotčené pravidlo vnitrostátního práva přijaté po vstupu dotyčné směrnice v platnost směřuje k provedení této směrnice, či nikoli (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 8. května 2003, ATRAL, C-14/02, Recueil, s. I-4431, body 58 a 59).

69 Ve věci v původním řízení přitom ke snížení věku, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou, z 58 na 52 let, které je upraveno v čl. 14 odst. 3 TzBfG, došlo v prosinci 2002 a toto opatření by mělo být použitelné do 31. prosince 2006.

70 Pouhá skutečnost, že v projednávaném případě uplyne platnost uvedeného ustanovení dne 31. prosince 2006, tedy pouze několik týdnů po uplynutí lhůty k provedení směrnice, již musí dotyčný členský stát dodržet, není sama o sobě rozhodná.

- 71 Ze samotného znění čl. 18 druhého pododstavce směrnice 2000/78 totiž jednak vyplývá, že pokud se členský stát, jako v projednávaném případě Spolková republika Německo, rozhodne využít dodatečné lhůty tří let od 2. prosince 2003 k provedení této směrnice, uvedený členský stát „každoročně podává Komisi zprávu o opatřeních přijatých k řešení této diskriminace na základě věku [...] a o dosaženém pokroku v provádění směrnice“.
- 72 Toto ustanovení tedy předpokládá, že členský stát, který výjimečně využije delší lhůty k provedení směrnice, postupně přijme konkrétní opatření, aby již nyní sblížil svou právní úpravu s výsledkem stanoveným uvedenou směrnicí. Taková povinnost by však byla zbavena jakéhokoli užitečného účinku, kdyby uvedenému členskému státu bylo povoleno přijímat během lhůty k provedení téže směrnice opatření, jež jsou neslučitelná s jejími cíli.
- 73 Krom toho, jak podotkl generální advokát v bodě 96 svého stanoviska, ke dni 31. prosince 2006 značná část pracovníků podléhajících právní úpravě dotčené v původním řízení, mezi něž patří W. Mangold, již dosáhne věku 58 let, a bude tedy nadále spadat pod specifický režim zavedený čl. 14 odst. 3 TzBfG, takže riziko vyloučení záruky stabilního zaměstnání prostřednictvím pracovní smlouvy na dobu neurčitou je pro tuto kategorii osob definitivně dáno, bez ohledu na uplynutí platnosti podmínky věku stanovené na 52 let, k němuž dojde na konci roku 2006.
- 74 Samotná směrnice 2000/78 zadruhé a především nezakotvuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání. Podle jejího článku 1 je totiž jediným cílem této směrnice „stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského

vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“, přičemž zdrojem samotné zásady zákazu těchto forem diskriminace jsou, jak vyplývá z prvního a čtvrtého bodu odůvodnění uvedené směrnice, různé mezinárodní právní instrumenty a ústavní tradice společné členským státům.

75 Zásada nediskriminace na základě věku tedy musí být považována za obecnou zásadu práva Společenství. Pokud vnitrostátní právní úprava spadá do rozsahu působnosti práva Společenství, což je případ čl. 14 odst. 3 TzBfG, ve znění zákona z roku 2002, jako opatření k provedení směrnice 1999/70 (viz v tomto ohledu rovněž body 51 a 64 tohoto rozsudku), je Soudní dvůr, je-li mu podána žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, povinen poskytnout všechny prvky výkladu nezbytné k tomu, aby vnitrostátní soud posoudil soulad této právní úpravy s takovou zásadou (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 12. prosince 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Recueil, s. I-11915, body 30 až 32).

76 V důsledku toho nemůže být dodržování obecné zásady rovného zacházení, zvláště na základě věku, jako takové závislé na uplynutí lhůty poskytnuté členským státům k provedení směrnice, jež má stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě věku, zejména pokud jde o organizaci vhodných procesních prostředků, důkazní břemeno, ochranu před pronásledováním, sociální dialog, pozitivní akce a další specifická opatření k provedení takové směrnice.

77 Za těchto podmínek přísluší vnitrostátnímu soudu, jenž rozhoduje spor, v němž je dotčena zásada nediskriminace na základě věku, aby v rámci svých pravomocí zajistil právní ochranu, která pro procesní subjekty vyplývá z práva Společenství, a zaručil jeho plný účinek tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež by

s ním případně bylo v rozporu (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 9. března 1978, Simmenthal, 106/77, Recueil, s. 629, bod 21, a ze dne 5. března 1998, Solred, C-347/96, Recueil, s. I-937, bod 30).

- 78 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou a třetí otázku odpovědět tak, že právo Společenství, a zejména čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení, pokud pracovník dosáhl věku 52 let, ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem.

Je věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil plný účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu, a to i v případě, že lhůta k provedení uvedené směrnice ještě neuplynula.

K nákladům řízení

- 79 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem 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) Ustanovení 8 bod 3 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 a provedené směrnicí 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, je třeba vykládat v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která z důvodů souvisejících s nezbytností podpory zaměstnanosti a nezávisle na provádění uvedené dohody snížila věk, při jehož překročení lze uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení.

- 2) Právo Společenství, a zejména čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která povoluje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení, pokud pracovník dosáhl věku 52 let, ledaže existuje úzká spojitost s předchozí pracovní smlouvou na dobu neurčitou uzavřenou s týmž zaměstnavatelem.

Je věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil plný účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu, a to i v případě, že lhůta k provedení uvedené směrnice ještě neuplynula.

Podpisy.