

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

12. října 2010*

Ve věci C-45/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Hamburg (Německo) ze dne 20. ledna 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 2. února 2009, v řízení

Gisela Rosenblatt

proti

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot a A. Arabadžev, předsedové senátů, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (zpravodajka) a T. von Danwitz, soudci,

* * Jednací jazyk: němčina.

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 23. února 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za G. Rosenbladt K. Bertelsmannem, Rechtsanwalt,
- za Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH P. Sonnem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu M. Lummou a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za dánskou vládu B. Weis Fogh, jako zmocněnkyní,
- za Irsko D. O'Haganem, jako zmocněncem,

- za italskou vládu I. Bruni, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- za vládu Spojeného království V. Jackson, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s T. Wardem, barrister,
- za Evropskou komisi J. Enegrenem a V. Kreuschitzem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 28. dubna 2010,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká 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 G. Rosenbladt a společností Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (dále jen „Oellerking“) ohledně podmínek skončení pracovního poměru G. Rosenbladt.

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„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.“

- 4 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví, že jejím účelem „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.“

5 Článek 2 směrnice 2000/78, nazvaný „Pojem diskriminace“, 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;
- b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
 - ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se

zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

[...]“

- 6 Článek 6 směrnice 2000/78, nazvaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

„1. 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.

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.“

- 7 Článek 16 směrnice 2000/78, nazvaný „Zajištění souladu“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovnosti;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení.“

Vnitrostátní právní úprava

Obecný zákon o rovném zacházení

- 8 Směrnice 2000/78 byla do německého právního řádu provedena obecným zákonem o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. I, s. 1897, dále jen „AGG“). Tento zákon ve svém § 1, nazvaném „Cíl zákona“, stanoví následující:

„Cílem tohoto zákona je zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženském vyznání nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci, nebo takové znevýhodňování odstranit.“

- 9 Ustanovení § 2 AGG, nazvaného „Oblast působnosti“, stanoví:

„(1) Diskriminace na základě některého z důvodů uvedených v § 1 je v souladu s tímto zákonem zakázána, pokud jde o:

[...]

2. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek odměňování a propouštění, zejména těch, které jsou uvedeny v kolektivních a individuálních pracovních smlouvách, a opatření přijatá v průběhu pracovního poměru a při jeho skončení, jakož i v případě profesního postupu.

[...]

- (4) Na propouštění se vztahují výlučně ustanovení o obecné a zvláštní ochraně před propouštěním.

[...]“

¹⁰ Ustanovení § 7 AGG, nazvaného „Zákaz diskriminace“, stanoví:

„(1) Zaměstnanci nemohou být znevýhodňováni na základě některého z důvodů uvedených v § 1; to platí také tehdy, když původce diskriminace pouze předpokládá existenci některého z důvodů uvedených v § 1.

[...]“

- 11 Ustanovení § 10 AGG, nazvaného „Přípustnost některých rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

„1. Bez ohledu na § 8 je rozdílné zacházení na základě věku povoleno i tehdy, 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:

[...]

5. ujednání, které stanoví skončení pracovního poměru, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy zaměstnanec může z důvodu věku požádat o starobní důchod, aniž je dotčen § 41 šesté knihy zákoníku sociálního zabezpečení [...]“

- 12 V období mezi 18. srpnem a 11. prosincem 2006 uváděl § 10 AGG mezi ujednáními o rozdílném zacházení na základě věku, která mohou být povolena, ujednání obsažené v následujícím bodě:

„7. individuálně nebo kolektivně sjednaná ujednání o zákazu propouštění zaměstnanců určitého věku nebo určité doby příslušnosti k podniku, pokud tím není zjevně a závažným způsobem oslabena ochrana jiných zaměstnanců v rámci sociálního výběru podle § 1 odst. 3 zákona o ochraně před propouštěním (Kündigungsschutzgesetz).“

Zákoník sociálního zabezpečení

- ¹³ Ve znění platném v době od 1. ledna 1992 do 31. července 1994 zněl § 41 odst. 4 šesté knihy zákoníku sociálního zabezpečení, týkající se zákonného systému sociálního zabezpečení (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, dále jen „SGB VI“), následovně:

„Nárok pojištěného na starobní důchod z důvodu věku nelze považovat za důvod, který může zapříčinit rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve smyslu zákona o ochraně před propouštěním. V případě propuštění z naléhavých důvodů na straně podniku nelze nárok zaměstnance na starobní důchod z důvodu věku v rámci sociálního výběru zohlednit před tím, než dosáhne 65. roku věku. Ujednání, podle kterého má pracovní poměr skončit v okamžiku, kdy zaměstnanec získá nárok na starobní důchod z důvodu věku, je účinné pouze tehdy, pokud bylo uzavřeno v posledních třech letech před tímto okamžikem nebo pokud bylo zaměstnancem v této době potvrzeno.“

- ¹⁴ Na základě posledně uvedeného ustanovení považovala vnitrostátní judikatura za neplatné od samého počátku doložky kolektivních smluv, které stanovily automatické skončení pracovního poměru zaměstnance v okamžiku, kdy dosáhne 65. roku věku [rozsudek Bundesarbeitsgericht ze dne 1. prosince 1993 (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)].

- 15 Následně zákonodárce zasáhl ve snaze zabránit tomu, aby věkové hranice stanovené v kolektivních smlouvách byly na základě této judikatury považovány za neplatné. V období od 1. srpna 1994 do 31. července 2007 tak zněl § 41 odst. 4 třetí věta SGB VI následovně:

„Ujednání, které stanoví skončení pracovního poměru, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy zaměstnanec před dosažením 65. roku věku může požadovat starobní důchod z důvodu věku, se ve vztahu k zaměstnanci považuje za sjednané k okamžiku, kdy tento zaměstnanec dosáhne tohoto věku, ledaže ujednání bylo sjednáno v posledních třech letech před tímto okamžikem nebo pokud bylo zaměstnancem v této době potvrzeno.“

- 16 Od 1. ledna 2008 zní § 41 SGB VI takto:

„Starobní důchod a ochrana před propuštěním

Nárok pojištěného na starobní důchod z důvodu věku nelze považovat za důvod, který může zapříčinit skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve smyslu zákona o ochraně před propouštěním. Ujednání, které stanoví skončení pracovního poměru zaměstnance, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy tento zaměstnanec před dosažením obvyklého důchodového věku může požadovat starobní důchod z důvodu věku, se ve vztahu k zaměstnanci považuje za sjednané k okamžiku dosažení obvyklého důchodového věku, ledaže ujednání bylo sjednáno v posledních třech letech před tímto okamžikem nebo pokud bylo zaměstnancem v této době potvrzeno.“

Zákon o kolektivních smlouvách

- ¹⁷ V období od 28. listopadu 2003 do 7. listopadu 2006 zněl § 5 zákona o kolektivních smlouvách (Tarifvertragsgesetz, BGBl. 1969 I, s. 1323), nazvaný „Obecná závaznost“, takto:

„(1) Ministr hospodářství a práce může na žádost strany kolektivní smlouvy a se souhlasem výboru složeného ze tří zástupců národních organizací zaměstnavatelů a tří zástupců odborových organizací prohlásit kolektivní smlouvu za obecně závaznou, pokud

1. zaměstnavatelé, kteří jsou uvedenou smlouvou vázáni, zaměstnávají alespoň 50 % zaměstnanců spadajících do působnosti kolektivní smlouvy a pokud
2. prohlášení o obecné závaznosti je zřejmě žádoucí v obecném zájmu.

Podmínky uvedené v odstavcích 1 a 2 nemusí být splněny, pokud je prohlášení o obecné závaznosti nezbytné k nápravě sociálního stavu nouze.

[...]

Obecně závazná kolektivní smlouva pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov

- 18 Od roku 1987 stanoví § 19 bod 8 obecně závazné kolektivní smlouvy pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, dále jen „RTV“) následující:

„Není-li v pracovní smlouvě ujednáno jinak, končí pracovní poměr uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec získal nárok na starobní důchod [...] nejpozději však uplynutím měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl 65. roku věku.“

- 19 Oznámením zveřejněným dne 3. dubna 2004 prohlásil ministr hospodářství a práce tuto smlouvu za obecně závaznou počínaje 1. lednem 2004.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 20 Gisela Rosenblatt vykonávala po dobu 39 let pracovní činnost spočívající v provádění úklidových prací v kasárnách v Hamburku-Blankenese (Německo).
- 21 Od 1. listopadu 1994 byla G. Rosenblatt zaměstnána u Oellerking, podniku zajišťujícího úklidové služby, a to na základě pracovní smlouvy na částečný úvazek (dvě hodiny denně; deset hodin týdně), podle níž jí náležela hrubá měsíční odměna ve výši 307,48 eur.

- 22 Tato smlouva v souladu s § 19 bodem 8 RTV stanoví, že pracovní poměr končí uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec získal nárok na starobní důchod, nejpozději však uplynutím měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl 65. roku věku.
- 23 V souladu s touto doložkou společnost Oellerking oznámila dne 14. května 2008 G. Rosenbladt skončení jejího pracovního poměru k 31. květnu 2008 z toho důvodu, že dosáhla důchodového věku.
- 24 Dopisem ze dne 18. května 2008 oznámila G. Rosenbladt svému zaměstnavateli, že hodlá i nadále pokračovat v práci. Navzdory této námitce pozbyla pracovní smlouva dotýcné dne 31. května 2008 účinnosti. Společnost Oellerking však nabídla G. Rosenbladt nový pracovní poměr počínaje 1. červnem 2008, a to po dobu trvání původního řízení.
- 25 Dne 28. května 2008 podala G. Rosenbladt proti svému zaměstnavateli žalobu u Arbeitsgericht Hamburg. Tvrdí, že skončení jejího pracovního poměru je protiprávní, neboť představuje diskriminaci na základě věku. Dále uvádí, že taková věková hranice, jaká je stanovena v § 19 bodě 8 RTV, je neodůvodnitelná jak s ohledem na článek 4 směrnice 2000/78, tak s ohledem na její článek 6.
- 26 Od 1. června 2008 pobírá G. Rosenbladt starobní důchod na základě zákonného důchodového pojištění ve výši 253,19 eur za měsíc, tedy 228,26 eur čistého.
- 27 Předkládající soud má pochybnosti o souladu ustanovení o automatickém skončení pracovního poměru upraveného v § 19 bodě 8 RTV se zásadou rovného zacházení v zaměstnání a povolání zakotvenou v primárním právu Unie a ve směrnici 2000/78.

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

- „1) Jsou ustanovení kolektivní smlouvy, která rozlišují dle kritéria věku, po nabytí účinnosti [AGG] slučitelná se zákazem diskriminace na základě věku stanoveným v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice [2000/78], aniž to AGG (jako dříve v § 10 [bodu 7]) výslovně povoluje?
- 2) Je vnitrostátní právní úprava, která státu, sociálním partnerům a stranám pracovní smlouvy dovoluje upravit automatické skončení pracovního poměru k okamžiku dosažení stanoveného věku (v projednávaném případě 65 let), v rozporu se zákazem diskriminace na základě věku stanoveným v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, jestliže se v dotyčném členském státu již desetiletí nepřetržitě používají takováto ustanovení pro pracovní poměry téměř všech zaměstnanců bez ohledu na to, jaká je aktuální hospodářská, sociální a demografická situace a konkrétní situace na trhu práce?
- 3) Je kolektivní smlouva, která zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní poměr k okamžiku dosažení stanoveného věku (v projednávaném případě 65 let), v rozporu se zákazem diskriminace na základě věku stanoveným v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, jestliže se v dotyčném členském státě již desetiletí nepřetržitě používají takováto ustanovení pro pracovní poměry téměř všech zaměstnanců bez ohledu na to, jaká je aktuální hospodářská, sociální a demografická situace a konkrétní situace na trhu práce?

- 4) Porušuje stát, který prohlásí kolektivní smlouvu, jež zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní poměr k okamžiku dosažení stanoveného věku (v projednávaném případě 65 let), za obecně závaznou a tuto obecnou závaznost zachová, zákaz diskriminace na základě věku stanovený v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, jestliže tak činí bez ohledu na to, jaká je aktuální hospodářská, sociální a demografická situace a konkrétní situace na trhu práce?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

- ²⁹ Irsko tvrdí, že se položené otázky věcně shodují s otázkami, na které Soudní dvůr odpovídal v rozsudku ze dne 5. března 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569). Krom toho má za to, že druhá až čtvrtá předběžná otázka se týkají použití práva Unie, a nikoli jeho výkladu. Soudní dvůr by tak měl prohlásit, že k projednání této věci není příslušný.
- ³⁰ Jak účastníci původního řízení, tak německá vláda zpochybňují přípustnost první otázky. V podstatě tvrdí, že předkládající soud odkázal na ustanovení AGG, které není použitelné na spor v původním řízení, v důsledku čehož se tato otázka stává irelevantní.
- ³¹ Tyto argumenty nejsou opodstatněné. Bez ohledu na to, že otázky, na něž Soudní dvůr odpovídal ve výše uvedeném rozsudku *Age Concern England*, nejsou totožné s otázkami položenými v této věci, je třeba připomenout, že článek 267 SFEU stále

umožňuje vnitrostátnímu soudu, aby položil opětovně Soudnímu dvoru výkladové otázky, považuje-li to za vhodné (rozsudek ze dne 27. března 1963, *Da Costa* a další, 28/62 až 30/62, *Recueil*, s. 59, bod 76). Krom toho ze znění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce jasně vyplývá, že předkládající soud žádá o výklad práva Unie, a konkrétně směrnice 2000/78, aby mohl rozhodnout ve sporu v původním řízení.

³² Mimoto je třeba připomenout, že v rámci řízení zavedeného článkem 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu práva Unie, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudky ze dne 18. července 2007, *Lucchini*, C-119/05, Sb. rozh. s. I-6199, bod 43, a ze dne 22. prosince 2008, *Magoora*, C-414/07, Sb. rozh. s. I-10921, bod 22).

³³ Podle ustálené judikatury svědčí otázkám týkajícím se výkladu práva Unie položeným vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který takový soud definuje na svou odpovědnost, a Soudnímu dvoru tudíž nepřísluší ověřovat jeho správnost, domněnka relevantnosti. Soudní dvůr může odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad práva Unie nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jedná-li se o hypotetický problém nebo také nedisponuje-li Soudní dvůr skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 7. června 2007, *van der Weerd* a další, C-222/05, Sb. rozh. s. I-4233, bod 22 a citovaná judikatura).

- 34 V projednávané věci se spor v původním řízení týká potenciálně diskriminující povahy ustanovení o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli 65. roku věku, z důvodu odchodu do důchodu stanoveném v § 19 bodě 8 RTV. Předkládající soud se zejména táže, zda je takovéto pravidlo slučitelné se směrnicí 2000/78. Položené otázky jsou dostatečně přesné na to, aby na ně Soudní dvůr mohl užitečně odpovědět.
- 35 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je tudíž třeba považovat za přípustnou.

K věci samé

Ke druhé otázce

- 36 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba přezkoumat na prvním místě, je, zda čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 10 bod 5 AGG, jestliže takové ustanovení stanoví, že doložky o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku, nemusí spadat pod zákaz diskriminace na základě věku.
- 37 Úvodem je třeba konstatovat, že § 10 bod 5 AGG zavádí rozdílné zacházení přímo založené na věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 51).

38 Článek 6 odst. 1 první pododstavec 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. Druhý pododstavec téhož odstavce vypočítává několik příkladů rozdílného zacházení, které mají vlastnosti popsané v uvedeném prvním pododstavci.

39 Ustanovení § 10 AGG v podstatě tyto zásady přebírá. Bod 5 tohoto ustanovení uvádí mezi příklady rozdílného zacházení na základě věku, které lze odůvodnit, ujednání, která stanoví skončení pracovního poměru, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy zaměstnanec může z důvodu věku požádat o starobní důchod. Toto opatření tedy nezavádí povinný systém nuceného odchodu do důchodu, nýbrž umožňuje, aby si zaměstnavatelé a zaměstnanci v individuálních nebo kolektivních smlouvách dohodli způsob zániku pracovních vztahů založený na věku, ve kterém dojde ke vzniku nároku na starobní důchod, nezávisle na domněnkách o podání výpovědi.

40 V článku 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 nejsou doložky o automatickém skončení pracovního poměru na seznamu rozdílů v zacházení založených na věku, které lze odůvodnit a které na základě toho nelze považovat za diskriminující. Tato okolnost není však jako taková rozhodující. Tento seznam má totiž pouze orientační povahu. Členské státy tedy nejsou při uplatňování této směrnice povinny vypracovat zvláštní seznam rozdílů v zacházení, které lze odůvodnit legitimním cílem (výše uvedený rozsudek Age Concern England, bod 43). Rozhodnou-li se tak v rámci svého prostoru pro uvážení učinit, mohou do tohoto seznamu zahrnout i jiné příklady rozdílného zacházení a cílů než ty, které jsou výslovně upraveny v uvedené směrnici, za předpokladu,

že jsou tyto cíle legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 této směrnice a že jsou tyto rozdíly v zacházení k dosažení uvedených cílů přiměřené a nezbytné.

⁴¹ Je třeba v tomto ohledu připomenout, že členské státy, jakož i případně sociální partneři na vnitrostátní úrovni mají značný prostor pro uvážení nejen ohledně toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 63, a výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa, bod 68).

⁴² Z vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že úmyslem zákonodárce při přijímání § 10 bodu 5 AGG nebylo ve jménu boje proti diskriminaci na základě věku zpochybnit stávající situaci, která se vyznačuje rozšířeným používáním doložek o automatickém skončení pracovního poměru v okamžiku, kdy zaměstnanec dosáhne důchodového věku. Zdůrazňuje tak, že se tyto doložky často používají již po desetiletí bez ohledu na sociální a demografické podmínky a na situaci na pracovním trhu.

⁴³ V rámci řízení před Soudním dvorem německá vláda zejména zdůraznila, že legalita doložek o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli důchodového věku, která je rovněž uznávána v mnoha členských státech, je odrazem politického a sociálního konsenzu, který v Německu trvá po mnoho let. Tento konsenzus je založen především na myšlence dělby práce mezi generacemi. Ze skončení pracovního poměru uvedených zaměstnanců mají přímý prospěch mladí pracovníci, jimž je tak usnadněno pracovní začlenění, které se při současné míře nezaměstnanosti stalo obtížným. Práva starších pracovníků jsou krom toho odpovídajícím způsobem chráněna. Většina z nich si totiž přeje skončit s prací počínaje odchodem do důchodu,

příčemž starobní důchod jim zajistí náhradní příjem po ztrátě platu. Automatické skončení pracovního poměru s sebou nese rovněž tu výhodu, že zaměstnavatelé nejsou nuceni propouštět zaměstnance z důvodu, že již nejsou nadále schopni práci vykonávat, což by mohlo být pro pracovníky v pokročilém věku ponižující.

- ⁴⁴ Je třeba uvést, že automatické skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří splňují podmínky věku a výše zaplacených příspěvků pro vznik nároku na starobní důchod, je již dlouho součástí pracovního práva mnoha členských států a je v pracovních vztazích velmi rozšířeno. Tento mechanismus vychází z rovnováhy mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými či rozpočtovými úvahami a odvíjí se od volby, zda prodloužit aktivní život pracovníků, nebo naopak stanovit jejich předčasný odchod do důchodu (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 69).
- ⁴⁵ Je proto třeba mít za to, že takové cíle, jaké zmínila německá vláda, v zásadě „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“ „objektivně a rozumně“ odůvodňují, jak stanoví čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, rozdílné zacházení na základě věku, jaké je uvedeno v § 10 bodě 5 AGG.
- ⁴⁶ Ještě zbývá ověřit, zda je takové opatření přiměřené a nezbytné ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- ⁴⁷ V zásadě nelze mít za to, že povolení doložek o automatickém skončení pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku, nadměrně ohrožuje oprávněné zájmy dotyčných pracovníků.

- 48 Taková právní úprava, jaká je dotčena v původním řízení, totiž nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají na konci své pracovní kariéry nárok na finanční kompenzaci prostřednictvím náhradního příjmu v podobě starobního důchodu (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 73).
- 49 Krom toho mechanismus automatického skončení pracovního poměru prostřednictvím takového opatření, jaké je uvedeno v § 10 bodě 5 AGG, nedovoluje zaměstnavatelům, aby jednostranně ukončili pracovní poměr, pokud pracovníci dosáhnou věku, ve kterém jim vzniká nárok na starobní důchod. Tento mechanismus, který je odlišný od podání výpovědi, má smluvní základ. Ten poskytuje možnost uplatnit tento mechanismus nejen zaměstnancům a zaměstnavatelům prostřednictvím individuálních dohod, ale rovněž sociálním partnerům prostřednictvím kolektivních smluv – a tedy s nezanedbatelnou pružností – takže je možné náležitě zohlednit nejen celkovou situaci na dotčeném trhu práce, ale rovněž charakteristiky vlastní dotčeným pracovním místům (výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 74).
- 50 Právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje mimoto další omezení určené k zajištění souhlasu zaměstnanců, jestliže lze doložky o automatickém skončení pracovního poměru uplatnit před dosažením obvyklého důchodového věku. Ustanovení § 10 bodu 5 AGG totiž povoluje doložky o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli věku, ve kterém jim vzniká nárok na starobní důchod, „aniž je dotčen § 41 šesté knihy zákoníku sociálního zabezpečení“. Toto ustanovení přitom v podstatě ukládá zaměstnavatelům povinnost získat nebo potvrdit souhlas pracovníků s jakoukoli doložkou o automatickém skončení pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec dosáhl věku, ve kterém mu vzniká nárok na starobní důchod, je-li tento věk nižší než obvyklý důchodový věk.

- 51 S ohledem na tyto skutečnosti se nezdá nepřiměřené, aby orgány členského státu měly za to, že takové opatření, jako je povolení doložek o automatickém skončení pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec dosáhl věku, ve kterém mu vzniká nárok na starobní důchod, stanovené v § 10 bodě 5 AGG, může být přiměřené a nezbytné k dosažení legitimních cílů vnitrostátní politiky zaměstnanosti a práce, jako jsou ty zmíněné německou vládou (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 72).
- 52 Takový závěr však neznamena, že by takové doložky obsažené v kolektivní smlouvě nepodléhaly žádnému účinnému soudnímu přezkumu s ohledem na ustanovení směrnice 2000/78 a zásadu rovného zacházení. Takový přezkum probíhá v závislosti na specifické povaze doložky, která je předmětem přezkumu. Je totiž třeba, aby bylo u každé smlouvy, která stanoví mechanismus automatického skončení pracovního poměru, zajištěno dodržení zejména podmínek uvedených v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci této směrnice. Krom toho čl. 16 písm. b) uvedené směrnice ukládá výslovně členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby „byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv [...]“, která odporují zásadě rovného zacházení“.
- 53 Na druhou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 je třeba vykládat v tom smyslu, že nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 10 bod 5 AGG, podle něhož jsou doložky o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku, považovány za platné, pokud je jednak uvedené ustanovení objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem politiky zaměstnanosti a trhu práce a jednak jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Provedení tohoto povolení prostřednictvím kolektivní smlouvy není samo o sobě vyňato ze soudního přezkumu, ale v souladu s požadavky

čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice musí rovněž sledovat legitimní cíl a být přiměřené a nezbytné.

K první a třetí otázce

⁵⁴ Podstatou první a třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 brání doložce o automatickém skončení pracovního poměru podle § 19 bodu 8 RTV, pokud zaměstnanec dosáhl důchodového věku, stanoveného na 65 let.

⁵⁵ Odpověď na tuto otázku závisí na tom, zda toto opatření sleduje legitimní cíl a zda je přiměřené a nezbytné ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

⁵⁶ Předkládající soud uvádí, že Bundesarbeitsgericht měl v rozsudku ze dne 18. června 2008 (7 AZR 116/07) za to, že toto ustanovení RTV je slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Má však pochybnosti, že lze toto řešení použít i na situaci dotčenou v původním řízení, jelikož ta nastala až po nabytí účinnosti AGG.

⁵⁷ Předkládající soud zdůrazňuje, že kolektivní smlouva dotčená v původním řízení neuvádí, jaké cíle sleduje.

- 58 Je třeba připomenout, že neuvádí-li dotčená vnitrostátní právní úprava, jaký cíl sleduje, je důležité, aby jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu dotyčného opatření, umožňovaly identifikaci cíle tohoto opatření za účelem výkonu soudního přezkumu jak ohledně jeho oprávněnosti, tak i přiměřenosti a nezbytnosti prostředků zavedených k dosažení tohoto cíle (viz výše uvedené rozsudky *Palacios de la Villa*, bod 57, a *Age Concern England*, bod 45).
- 59 V tomto ohledu předkládající soud upřesňuje, že podle orgánu zastupujícího zájmy zaměstnavatelů při vyjednávání RTV, má § 19 bod 8 této kolektivní smlouvy za cíl upřednostnit náležité a předvídatelné plánování řízení personálu a jeho náboru před zájmem zaměstnanců na zachování jejich hospodářské situace.
- 60 Uvedený soud odkázal rovněž na výše uvedený rozsudek *Bundesarbeitsgericht* ze dne 18. června 2008, ve kterém je upřesněno, že § 19 bod 8 RTV má za cíl usnadnit nábor mladých pracovníků, plánovat přijímání zaměstnanců a umožnit řádné řízení personálu podniků, které bude věkově vyvážené.
- 61 Je tedy třeba přezkoumat, zda cíle takové povahy lze považovat za legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 62 Soudní dvůr již rozhodl, že doložky o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kterým vznikl nárok na starobní důchod, mohou být odůvodněné v rámci vnitrostátní politiky na podporu přístupu k zaměstnání zlepšením mezigenerační zaměstnanosti, přičemž je v zásadě třeba mít za to, že takto sledované cíle v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodňují – jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 – rozdíl v zacházení na základě věku stanovený členskými státy (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la*

Villa, body 53, 65 a 66). Z toho plyne, že takové cíle, jako zmiňuje předkládající soud, jsou „legitimní“ ve smyslu tohoto ustanovení.

- ⁶³ Je tedy třeba přezkoumat, zda jsou prostředky zvolené k dosažení těchto cílů „přiměřené a nezbytné“.
- ⁶⁴ Co se týče zaprvé přiměřené povahy doložky o automatickém skončení pracovního poměru podle RTV, má předkládající soud za to, že doložky tohoto typu neumožňují z důvodu své neúčinnosti dosáhnout sledovaných cílů.
- ⁶⁵ Pokud jde o cíl podpory zaměstnanosti, uvedený soud podotýká, že doložky o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnance, který dosáhl 65. roku věku, se již dlouho rozšířené používají, aniž však mají sebemenší dopad na úroveň zaměstnanosti v Německu. Krom toho poukazuje na to, že § 19 bod 8 RTV nezakazuje zaměstnavateli zaměstnat osoby starší 65 let, ani nevyžaduje, aby zaměstnavatel nahradil zaměstnance, který dosáhl 65. roku věku, zaměstnancem mladším.
- ⁶⁶ Pokud jde o cíl zajistit harmonickou strukturu věkové pyramidy v odvětví úklidových prací, předkládající soud vyjadřuje pochybnosti o jeho relevantnosti z důvodu neexistence zvláštního rizika stárnutí pracovní síly zaměstnávané v tomto odvětví.
- ⁶⁷ S ohledem na posouzení předkládajícího soudu je třeba uvést, že doložka o automatickém skončení pracovního poměru dotčená v původním řízení je výsledkem dohody sjednané mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, kteří tak vykonávali

své právo na kolektivní vyjednávání uznané za základní právo (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 15. července 2010, Komise v. Německo, C-271/08, Sb. rozh. s. I-7091, bod 37). Skutečnost, že je tedy na sociálních partnerech ponecháno vymezení rovnováhy mezi jejich příslušnými zájmy, poskytuje nezanedbatelnou pružnost, neboť každá ze stran může případně dohodu vypovědět (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 74).

- 68 Vzhledem k tomu, že doložka o automatickém skončení pracovního poměru zaručuje pracovníkům určitou stabilitu zaměstnání a z dlouhodobého hlediska příslib předvídatelného odchodu do důchodu a zaměstnavatelům současně poskytuje určitou pružnost v řízení jejich zaměstnanců, je tato doložka odrazem rovnováhy mezi odlišnými, avšak oprávněnými zájmy, zasazenými do složitého kontextu pracovněprávních vztahů, úzce spojeného s politickými volbami v oblasti důchodu a zaměstnání.
- 69 S ohledem na široký prostor pro uvážení přiznaný sociálním partnerům na vnitrostátní úrovni nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při definování opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo, se tudíž nezdá nepřiměřené, aby sociální partneři měli za to, že takové opatření, jaké je uvedeno v § 19 bodu 8 RTV, může být přiměřené k dosažení dříve zmíněných cílů.
- 70 Zadruhé se předkládající soud dotazuje na nezbytnost takové doložky o automatickém skončení pracovního poměru, jako je doložka stanovená v § 19 bodu 8 RTV.
- 71 Automatické skončení pracovního poměru na jedné straně podle něj působí významnou finanční újmu pracovníkům odvětví úklidu budov obecně, a v případě G. Rosenbladt konkrétně. Jelikož se toto odvětví vyznačuje nízkým ohodnocením a prací na

částečný úvazek, starobní důchody v rámci zákonného důchodového pojištění neu-
možňují pracovníkům uspokojit jejich základní potřeby.

72 Na straně druhé podle něj existují méně omezující opatření než automatické skončení
pracovního poměru. Pokud jde tedy o zájem zaměstnavatelů plánovat svoji politiku
řízení zaměstnanců, předkládající soud uvádí, že stačí, aby se zaměstnavatelé dotázali
svých zaměstnanců, zda si přejí pracovat i po dosažení důchodového věku.

73 K přezkoumání, zda opatření dotčené v původním řízení překračuje to, co je nezbytné
k dosažení sledovaných cílů, a zda nadměrně poškozuje zájmy pracovníků, kteří do-
sáhli 65. roku věku, počínaje kterým mají nárok na starobní důchod, je třeba na toto
opatření nahlížet v právním kontextu, do kterého zapadá, a zohlednit jednak újmu,
kterou může způsobit osobám, na něž se vztahuje, a jednak prospěch, jaký může při-
nést společnosti obecně a jejím členům konkrétně.

74 Z vysvětlení poskytnutých předkládajícím soudem, jakož i z vyjádření předložených
Soudnímu dvoru vyplývá, že německé pracovní právo nezakazuje osobě, která do-
sáhla věku, ve kterém jí vzniká nárok na starobní důchod, aby vykonávala pracovní
činnost. Krom toho z těchto vysvětlení vyplývá, že na pracovníka, který se nachází
v takové situaci, se i nadále vztahuje ochrana před diskriminací na základě věku podle
AGG. Předkládající soud v tomto ohledu upřesnil, že AGG zakazuje, aby bývalý za-
městnavatel nebo třetí strana odmítli zaměstnat osobu nacházející se v situaci G. Ro-
senblatt po skončení jejího pracovního poměru z důvodu, že dosáhla důchodového
věku, a to z jakéhokoli důvodu spojeného s jejím věkem.

- 75 Skončení pracovního poměru vyplývající z takového opatření, jako je opatření stanovené v § 19 bodě 8 RTV, na něž je nahlíženo v tomto kontextu, nemá automaticky za účinek, že osoby, na které se vztahuje, budou donuceny opustit s konečnou platností pracovní trh. Uvedené ustanovení tudíž nezavádí imperativní režim automatického odchodu do důchodu (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Age Concern England*, bod 27). Nebrání tomu, aby pracovník například z finančních důvodů vykonával svoji pracovní činnost i po dosažení důchodového věku, bude-li si to přát. Nezabývá zaměstnance, kteří dosáhli důchodového věku, ochrany před diskriminací na základě věku, pokud si tyto osoby přejí zůstat aktivní a hledají nové zaměstnání.
- 76 S ohledem na tyto skutečnosti je třeba mít za to, že takové opatření, jako je opatření stanovené v § 19 bodu 8 RTV, nepřekračuje meze toho, co je nezbytné pro dosažení sledovaných cílů, vzhledem k širokému prostoru pro uvážení přiznanému členským státům a sociálním partnerům v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti.
- 77 Na první a třetí otázku je proto třeba odpovědět tak, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takovému opatření, jako je doložka o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli důchodového věku stanoveného na 65 let, upravená v § 19 bodu 8 RTV.

Ke čtvrté otázce

- 78 Prostřednictvím své čtvrté otázky se předkládající soud dotazuje, zda zásada zákazu diskriminace na základě věku, jak je uvedena v člancích 1 a 2 směrnice 2000/78, brání tomu, aby členský stát prohlásil kolektivní smlouvu obsahující doložku

o automatickém skončení pracovního poměru, jako je doložka upravená v § 19 bodě 8 RTV, za obecně závaznou bez ohledu na hospodářskou, sociální a demografickou situaci a na situaci na trhu práce.

⁷⁹ Směrnice 2000/78 jako taková neupravuje podmínky, za jakých mohou členské státy prohlásit kolektivní smlouvu za obecně závaznou. Členské státy mají nicméně povinnost prostřednictvím vhodných právních či správních opatření zajistit, aby všichni zaměstnanci měli možnost využít v celém rozsahu ochrany před diskriminací na základě věku, kterou jim poskytuje směrnice 2000/78. Článek 16 písm. b) této směrnice ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby „byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv [...], která odporují zásadě rovného zacházení“. Pokud kolektivní smlouva není v rozporu s články 1 a 2 směrnice 2000/78, je dotýčný členský stát oprávněn ji prohlásit za závaznou pro osoby, které jí nejsou vázány (viz obdobně rozsudek ze dne 21. září 1999, Albany, C-67/96, Recueil, s. I-5751, bod 66).

⁸⁰ Vzhledem k těmto úvahám je třeba na čtvrtou otázku odpovědět tak, že články 1 a 2 směrnice 2000/78 musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby členský stát prohlásil kolektivní smlouvu, jako je kolektivní smlouva dotčená v původním řízení, za obecně závaznou, za předpokladu, že takováto smlouva nezbavuje pracovníky spadající do její působnosti ochrany před diskriminací na základě věku, kterou jim tato ustanovení poskytují.

K nákladům řízení

- ⁸¹ 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) Článek 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 nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 10 bod 5 obecného zákona o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), podle něhož jsou doložky o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku, považovány za platné, pokud je jednak uvedené ustanovení objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem politiky zaměstnanosti a trhu práce a jednak jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Provedení tohoto povolení prostřednictvím kolektivní smlouvy není samo o sobě vyňato ze soudního přezkumu, ale v souladu s požadavky čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice musí rovněž sledovat legitimní cíl a být přiměřené a nezbytné.
- 2) Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takovému opatření, jako je doložka o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli důchodového věku stanoveného na 65 let, upravená v § 19 bodu 8 obecně závazné kolektivní smlouvy pro

osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung).

- 3) Články 1 a 2 směrnice 2000/78 musejí být vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby členský stát prohlásil kolektivní smlouvu, jako je kolektivní smlouva dotčená v původním řízení, za obecně závaznou, za předpokladu, že takováto smlouva nezbavuje pracovníky spadající do její působnosti ochrany před diskriminací na základě věku, kterou jim tato ustanovení poskytují.

Podpisy.