

## NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

ANTONIO TIZZANO

prednesené 30. júna 2005<sup>1</sup>

1. Uznesením z 26. februára 2004 položil Arbeitsgericht München (ďalej len „Arbeitsgericht“) Súdnemu dvoru podľa článku 234 ES tri prejudiciálne otázky, ktoré sa týkajú výkladu smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP<sup>2</sup>, a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>3</sup> (ďalej len „smernica 1999/70“ a „smernica 2000/78“ alebo spoločne „smernice“).

2. V podstate chce vnútroštátny súd vedieť, či — v rámci sporu medzi jednotlivcami — uvedené smernice nepripúšťajú takú vnútroštátnu legislatívu, ktorá umožňuje bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú so staršími pracovníkmi.

### I — Právny rámec

#### A — Právo Spoločenstva

Smernica 1999/70, ktorou sa vykonáva rámcová dohoda ETUC, UNICE a CEEP o práci na dobu určitú.

3. Dohodnúc sa, že „pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov“, avšak zároveň uznávajú, že „v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom“ (Všeobecné hľadiská, body 6 a 8), uzavreli odborové organizácie na európskej úrovni (ETUC, UNICE a CEEP) rámcovú dohodu o práci na dobu určitú (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá bola vzápätí v zmysle článku 139 ods. 2 ES vykonaná smernicou 1999/70.

1 — Jazyk prednesu: taliančina.

2 — Ú. v. ES I. 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368.

3 — Ú. v. ES I. 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

4. Pokiaľ ide o predmetnú vec, je predovšetkým namieste pripomenúť doložku 5 bod 1 rámcovej dohody, v zmysle ktorej:

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

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť<sup>44</sup>.

5. Podľa doložky 8 bod 3:

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

Smernica 2000/78

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

7. Po vymedzení pojmu diskriminácie v článku 2 ods. 2 článok 6 ods. 1 smernice stanovuje:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej poli-

tiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú Komisiu. ...“

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahŕňať:

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

9. Keďže Nemecko využilo túto možnosť, musia byť ustanovenia smernice 2000/78, ktoré sa týkajú veku a zdravotného postihnutia, prebraté najneskôr 2. decembra 2006.

...“

#### B — *Vnútroštátne právo*

8. Podľa článku 18 prvého odseku mala byť smernica prebratá do vnútroštátnych právnych poriadkov najneskôr 2. decembra 2003. V druhom odseku toho istého ustanovenia je však stanovené:

„Aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest

10. Pred prebratím smernice 1999/70 nemecký zákon stanovoval dve obmedzenia pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú: pripúšťal použitie pracovných zmlúv na dobu určitú iba v prípade existencie objektívneho dôvodu, a ak takýto objektívny dôvod neexistoval, obmedzoval možnosť opätovného uzavretia alebo predĺženia platnosti takejto zmluvy (najviac trikrát), ako aj maximálnu dobu platnosti (najviac dva roky).

11. Tieto obmedzenia sa však nevzťahovali na pracovnoprávne vzťahy starších osôb. Podľa nemeckého zákona totiž mohli byť zmluvy na dobu určitú uzavreté aj bez spomínaných obmedzení vždy, ak išlo o pracovníka, ktorý dovŕšil 60 rokov [pozri článok 1 Beschäftigungsförderungsgesetz (zákon na podporu zamestnanosti) z 26. apríla 1985<sup>4</sup> v znení zákona z 25. septembra 1996 o pracovnom práve na podporu rastu a zamestnanosti<sup>5</sup>].

objektívny dôvod neexistuje, je maximálna celková doba platnosti zmluvy opäť obmedzená na dva roky a v rámci tejto doby môže byť zmluva opätovne uzavretá alebo jej platnosť predĺžená najviac trikrát.

12. Táto situácia sa čiastočne zmenila prijatím zákona z 21. decembra 2000 o pracovnom pomere na kratší pracovný čas a o zmluvách na dobu určitú, ktorým bola prebratá smernica 1999/70 (ďalej len „TzBfG“)<sup>6</sup>.

14. No podľa článku 14 ods. 3 TzBfG:

13. Článok 14 ods. 1 TzBfG prevzal všeobecné pravidlo, podľa ktorého je zmluva na dobu určitú prípustná len vtedy, ak na jej uzavretie existuje objektívny dôvod<sup>7</sup>. V zmysle článku 14 ods. 2, ak takýto

„Podmienka existencie objektívneho dôvodu sa nevzťahuje na uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ak pracovník v čase vzniku pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú dovŕšil vek 58 rokov. Stanoviť dobu určitú nie je možné, ak existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s tým istým zamestnávateľom. Za takúto úzku väzbu treba predovšetkým považovať situáciu, keď je časový odstup medzi danými dvoma pracovnými zmluvami kratší ako šesť mesiacov“<sup>8</sup>.

4 — BGBl 1985, I, s. 710.

5 — BGBl 1996, I, s. 1476.

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

7 — Článok 14 ods. 1 TzBfG stanovuje: „Uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú je prípustné, ak na to existuje objektívny dôvod, teda najmä v prípadoch, keď:

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

8 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

ných služieb na trhu práce z 23. decembra 2002 (tzv. Hartzov zákon) totiž:

„... Do 31. decembra 2006 sa zmienka o 58 rokoch v prvej vete [článku 14 ods. 3 TzBfG] považuje za zmienku o 52 rokoch“<sup>9</sup>.

## II — Skutkový stav a konanie

16. V spore vo veci samej proti sebe stoja pán Mangold a advokát Helm.

17. Dňa 26. júna 2003 uzavrel pán Mangold, vtedy 56-ročný, pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s advokátom Helmom.

18. Článok 6 zmluvy znie takto:

„Zánik pracovného pomeru

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

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

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

19. Pán Mangold len pár týždňov po uzavretí pracovného pomeru podal na Arbeitsgericht žalobu proti svojmu zamestnávateľovi, pretože sa domnieval, že článok 14 ods. 3 TzBfG je v rozpore so smernicami 1999/70 a 2000/78 a že zmluvné ustanovenie o zániku pracovného pomeru preto nemôže byť voči nemu použité. Keďže aj tento súd mal pochybnosti o výklade smerníc, rozhodol o prerušení konania a položení týchto prejudiciálnych otázok Súdnemu dvoru:

„1. a) Má sa doložka 8 bod 3 rámcovej dohody (smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP), vykladať tak, že po prebratí do

9 — BGBl 2002, I, s. 4607. Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

vnútroštátneho poriadku bráni znížovaniu úrovne ochrany vyplývajúcej zo zníženia vekovej hranice zo 60 na 58 rokov?

20. V rámci takto začatého konania predložili účastníci konania vo veci samej a Komisia písomné pripomienky.

b) Má sa doložka 5 bod 1 rámcovej dohody (smernica 1999/70/ES, už citovaná) vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je tu predmetom sporu, ktorá nestanovuje obmedzenia zodpovedajúce niektorým z troch možností stanovených v uvedenom bode?

21. Dňa 26. apríla 2005 sa na Súdnom dvore uskutočnilo pojednávanie, na ktorom sa zúčastnili účastníci konania vo veci samej, nemecká vláda a Komisia.

### III — Právna analýza

2. Má sa článok 6 smernice 2000/78/ES Rady z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je tu predmetom sporu, ktorá umožňuje uzavrieť pracovné zmluvy na dobu určitú so zamestnancami vo veku 52 a viac rokov, a to bez objektívneho dôvodu, v rozpore so zásadou, ktorá takýto objektívny dôvod vyžaduje?

#### A — *O údajnej fiktívnej povahe sporu vo veci samej*

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

22. Nazdávam sa, že predtým, ako sa budem z vecnej stránky venovať otázkam, ktoré položil Arbeitsgericht, musím reagovať na pochybnosti, ktoré vyjadrila nemecká vláda, pokiaľ ide o „skutočnú“ alebo „fiktívnu“ povahu sporu vo veci samej, čo sú pochybnosti, ktoré ak by boli dôvodné, mohli by spochybniť prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Kvôli úplnosti ešte spresním, že vo vzťahu k prípustnosti vznikla dve výhrady aj Komisia. Keďže však ide o veľmi konkrétne aspekty, zväžím ich v štádiu preskúmania otázok, na ktoré sa viažu.

23. V tejto chvíli sa sústredím na pochybnosť nemeckej vlády a pripomínam, že na pojednávaní táto vláda upriamila pozornosť Súdneho dvora na určité, skôr špecifické aspekty sporu vo veci samej. Trvala najmä na tom, že úsudok advokáta Helma o nemeckom zákone, ktorý je dnes predmetom diskusie, sa nelíši od úsudku pána Mangolda, keďže advokát Helm sa už pri viacerých príležitostiach verejne vyjadril proti uvedenému zákonu. Podľa názoru nemeckej vlády by táto zhoda úsudkov mohla byť dôvodom istých podozrení, pokiaľ ide o reálnu povahu konania vo veci samej. Keďže sa žalobca (pán Mangold) a žalovaný (advokát Helm) zhodujú na ciele, ktorým je vyhlásenie nezlučiteľnosti článku 14 ods. 3 TzBfG, dalo by sa predpokladať, že daný spor umelo vyvolali, len aby dosiahli tento výsledok.

24. Poviem hneď na úvod, že aj vo svetle iných okolností predmetnej veci (ku ktorým sa vrátim neskôr v bode 29) sa mi pochybnosti nemeckej vlády vôbec nezdarujú byť neopodstatnené. Z dôvodov, ktoré tu vysvetlím, si však nemyslím, že sú dostatočným základom pre rozhodnutie o neprípustnosti otázok položených Súdnemu dvoru. Navyše ani samotná nemecká vláda nezašla tak ďaleko, aby formálne predložila takýto návrh.

25. V tomto ohľade sa mi zdá byť vhodné hneď na úvod pripomenúť, že v zmysle článku 234 ES môže vnútroštátny súd požiadať Súdny dvor, aby rozhodol o prejudiciálnej otázke, ak sa domnieva, že odpoveď na ňu je nevyhnutná pre vydanie jeho rozhodnutia.

26. V rámci delby kompetencií, ktorú sleduje Zmluva, prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý „jediny má priamu znalosť skutkového stavu vecí“, a je teda „v najlepšej pozícii“ nato, aby posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia<sup>10</sup>. Ak je Súdnemu dvoru položená otázka, ktorú tento súd považuje za „nevyhnutnú“, je Súdny dvor „v zásade“ „povinný rozhodnúť“<sup>11</sup>.

27. Vieme však, že poslaním zvereným Súdnemu dvoru je „prispievať k výkonu spravodlivosti v členských štátoch, a nie formulovať poradné stanoviská k všeobecným alebo hypotetickým otázkam“. S cieľom uchovať toto poslanie si Súdny dvor vždy vyhradzoval právo „preskúmať podmienky, za akých mu vnútroštátny súd podal návrh na začatie konania“<sup>12</sup>, a vo výnimoč-

10 — Rozsudky z 29. novembra 1978, Pigs Marketing Board, 83/78, Zb. s. 2347; z 28. novembra 1991, Durighello, C-186/90, Zb. s. I-5773, a zo 16. júla 1992, Meilicke, C-83/91, Zb. s. I-4871, bod 23.

11 — Rozsudok z 8. novembra 1990, Gmurzynska-Bscher, C-231/89, Zb. s. I-4003, bod 20.

12 — Rozsudok z 3. februára 1983, Robards, 149/82, Zb. s. 171, a rozsudok Meilicke, už citovaný, bod 25.

ných prípadoch dospel až k vylúčeniu prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania, keď bolo „zjavné“<sup>13</sup>, že požadovaný výklad práva Spoločenstva „nevychádza z objektívnej potreby inherentnej vo vymedzení sporu“<sup>14</sup>.

28. A práve pri výkone svojej výnimočnej kontrolnej právomoci Súdny dvor v niektorých, teraz už slávnych prípadoch neodpovedal vnútroštátnemu súdu práve preto, že otázka bola položená v rámci „fiktívnych“ sporov<sup>15</sup>. Ale dokonca aj vtedy — ako tomu bolo v iných, novších a menej slávnych prípadoch — keď naopak poskytol odpoveď, bolo tomu tak len preto, že sa uistil, „že zo skutkových okolností uvedených v rozhodnutí vnútroštátneho súdu *zjavne* nevyplývalo, že ide skutočne o fiktívny spor“<sup>16</sup>. V tej istej línii uvažovania, ale menej rigidne, Súdny dvor nedávno upresnil, že zhoda „účastníkov konania vo veci samej..., pokiaľ ide o výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, sporu vôbec neuberá na realnosti“, a teda nevylučuje prípustnosť prejudiciálnej otázky, ak sa ukáže, že uvedená otázka „vychádza z objektívnej potreby inherentnej v riešení sporu vo veci samej“<sup>17</sup>.

29. Vo svetle týchto úvah, a aby som sa vrátil k predmetnej veci, musím najprv zopakovať, že sa zdá, že určité prvky spisu objektívne potvrdzujú podozrenia nemeckej vlády o fiktívnej povahe sporu vo veci samej. Napríklad skutočnosť — ktorá vyšla najavo na pojednávaní —, že zmluva pána Mangolda predpokladala pracovnú činnosť obmedzenú na niekoľko hodín týždenne; alebo tiež skutočnosť, že táto zmluva možno až príliš detailne upresňovala, že ustanovenie o zániku pracovného pomeru sa opiera výlučne o článok 14 ods. 3 TzBfG a vylúčila akékoľvek iné odôvodnenie pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, hoci prichádzalo do úvahy na základe nemeckého zákona a judikatúry. Napokon — čo sa stáva zriedka — len niekoľko týždňov po nástupe do práce sa pán Mangold obrátil na Arbeitsgericht, aby tento súd vyhlásil uvedené ustanovenie za neplatné a neúčinné.

30. Ako však poznamenala Komisia, vnútroštátny súd už zohľadnil uvedené skutočnosti, keď sám pripustil možnosť, že spor vo veci samej bol účastníkmi konania umelo vykonštruovaný. Túto možnosť však Arbeitsgericht vylúčil po tom, čo posúdil všetky ostatné skutočnosti, ktoré mu boli známe, a priamo vypočul pána Mangolda.

13 — Rozsudok z 13. júla 2000, *Idéal tourisme*, C-36/99, Zb. s. I-6049, bod 20. Pozri tiež rozsudky zo 16. júla 1992, *Lourenço Dias*, C-343/90, Zb. s. I-4673, body 17 a 18; *Meilicke*, už citovaný, bod 25; z 15. decembra 1995, *Bosman*, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 61, a z 9. marca 2000, C-437/97, *EKW a Wein & Co.*, C-437/97, Zb. s. I-1157, bod 52. Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

14 — Rozsudok zo 16. decembra 1981, *Foglia/Novello*, 244/80, Zb. s. 3045, bod 18.

15 — Rozsudky z 11. marca 1980, *Foglia/Novello*, 104/79, Zb. s. 745, a zo 16. decembra 1981, *Foglia/Novello*, už citovaný.

16 — Rozsudok z 21. septembra 1988, *Van Eyke*, 267/86, Zb. s. 4769, bod 12. Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

17 — Rozsudok z 9. februára 1995 *Leclerc-Siplec*, C-142/93, Zb. s. I-179, body 14 a 15.

31. Pridržiajúc sa tohto špecifického posúdenia vnútroštátneho súdu, Komisia dospela k záveru, že spor vo veci samej nemožno



považovať za „zjavne“ fiktívny a že návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý z neho vyplýval, by mal byť vyhlásený za prípustný v zmysle už spomínaného smerovania judikatúry Súdneho dvora (pozri bod 28), ktoré neprípustnosť podmieňuje práve zjavnou umelosťou.

32. Osobne síce zdieľam tento záver, považujem však za vhodnejšie zasadiť ho do novšieho smerovania Súdneho dvora, ktoré na účely preskúmania prípustnosti zjemňuje účinky možnej dohody medzi účastníkmi konania o výsledku konania vo veci samej a zdôrazňuje skôr skutočný význam prejudiciálnej otázky pre riešenie sporu vo veci samej (pozri opäť bod 28 vyššie).

33. Domnievam sa totiž, že tento prístup viac rešpektuje delbu právomocí medzi Súdny dvorom a vnútroštátnym súdom, o ktorú ide v Zmluve, a najmä je viac koherentný s „duchom spolupráce“ týchto súdnych orgánov, na ktorom je založený článok 234 ES<sup>18</sup> a ktorý Súdny dvor vždy zdôrazňoval. Pripadlo by mi totiž zaťažko nevyvodit' z tohto prístupu postoj založený na predbežnej dôvere k úsudkom vnútroštátneho súdu a prezumpciu, že tento súd nie je „iba „nástrojom“ v rukách účastníkov konania“<sup>19</sup>, ktorý by účastníci konania svojvoľne využívali na svoje vlastné záujmy.

34. Okrem toho sa mi zdá, že na zachovanie úlohy Súdneho dvora je — skôr než pokusy preverit', do akej miery je zjavná umelosť sporu, ktorej zistenie je *perdefinitionem* často náročné a spochybniteľné, — dôležité zistiť, najmä ak ide o „podozrivú“ vec, či požadovaný výklad práva Spoločenstva skutočne vychádza z „objektívnej potreby inherentnej v riešení sporu“.

35. Vo svetle týchto úvah sa preto domnievam, že výhrada vyplývajúca z fiktívnej povahy sporu vo veci samej nemôže sama osebe spôsobiť neprípustnosť položených prejudiciálnych otázok a že je naopak potrebné sústrediť sa, a to dokonca veľmi striktné, na preskúmanie opodstatnenosti týchto otázok.

## B — O smernici 1999/70

### i) O doložke 5 rámcovej dohody

36. V prvej otázke písm. b), ktorú treba preskúmať ako prvú, sa vnútroštátny súd pýta, či doložku 5 rámcovej dohody treba vykladať tak, že nepripúšťa takú vnútroštátnu právnu úpravu, aká je obsiahnutá v článku 14 ods. 3 TzBfG, ktorá neobsahuje žiadne z obmedzení, ktoré sa týkajú uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú s pracovníkmi vo veku 52 a viac rokov.

18 — Rozsudok Leclere-Siplec, už citovaný, bod 12.

19 — Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tesouro vo veci Eurotunnel (rozsudok C-408/95, Zb. s. I-6315, bod 10).

37. Ak chcem zostať verný prísnej optike, ktorú som vyššie ohlásil, musím hneď povedať, že podľa môjho názoru má Komisia pravdu v tom, že táto otázka je neprípustná.

38. Ako jasne vyplýva zo znenia a cieľa tohto ustanovenia, doložka 5 upravuje prípady opakovane uzavretých zmlúv na dobu určitú, a jej výklad je teda pre predmetný prípad úplne irelevantný, keďže ten sa naopak týka prvej a jedinej pracovnej zmluvy, ktorú spolu uzavreli pán Mangold a advokát Helm.

39. Pokiaľ ide o znenie tohto ustanovenia, treba si všimnúť, že doložka ukladá členským štátom, aby vo svojich vnútroštátnych poriadkoch zaviedli také opatrenia, ako sú „objektívne dôvody oprávňujúce *predĺženie platnosti*“ pracovných zmlúv na dobu určitú [písm. a)], určenie „maximálneho prípustného celkového obdobia platnosti“ „*opakovane uzatvorených*“ zmlúv [písm. b)] alebo určenie, „koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov *predĺžiť*“ [písm. c)]. Toto ustanovenie teda požaduje reštriktívne opatrenia v prípade *viacerých opakovane uzavretých* zmlúv a nevzťahuje sa na prípady, keď ide o jediné zamestnanie pracovníka na dobu určitú.

40. Tento argument založený na doslovnom znení je navyše potvrdený účelom smernice, ktorým je „vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku kto-

rému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v *bezprostrednom slede*“ (odôvodnenie č. 14). Cieľom smernice preto nie je vplývať na uzavretie prvej zmluvy na dobu určitú, ale skôr na opakované zamestnávanie touto zmluvnou formou, ktorá je potenciálnym zdrojom zneužívania a porušovania.

41. Ako potvrdili pán Mangold a advokát Helm, zmluva, ktorú uzavreli, je *prvou* a *jedinou* pracovnou zmluvou uzavretou medzi nimi. Z toho vyplýva, že na základe predchádzajúcich úvah sa doložka 5 na túto zmluvu nevzťahuje a jej výklad je z hľadiska riešenia sporu vo veci samej zjavne irelevantný.

42. Z toho dôvodu navrhujem Súdnemu dvoru, aby vyhlásil, že nemá právomoc rozhodnúť o prvej otázke písm. b).

ii) O doložke 8 bode 3 (t. j. doložke o neznižovaní úrovne)

43. V prvej otázke písm. a) sa Arbeitsgericht pýta, či doložku 8 bod 3 rámcovej dohody treba vykladať tak, že nepripúšťa takú vnútroštátnu právnu úpravu, aká je obsah-

nutá v článku 14 ods. 3 TzBfG, ktorá pri prebratí smernice 1999/70 znížila vekovú hranicu, za ktorou je možné bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú, zo 60 na 58 rokov.

#### Predbežné úvahy

44. Aby sme lepšie pochopili túto otázku, na úvod pripomeniem, že v nemeckom právnom poriadku boli postupne prijaté tieto právne predpisy:

- zákon na podporu zamestnanosti z roku 1985 v znení zákona o pracovnom práve na podporu rastu a zamestnanosti z roku 1996, ktorý umožnil bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi vo veku nad *60 rokov*,
- článok 14 ods. 3 TzBfG, ktorým bola prebratá smernica 1999/70 a ktorý v roku 2000 znížil predmetnú vekovú hranicu zo 60 na *58 rokov*,
- Hartzov zákon, ktorý zmenil uvedené ustanovenie TzBfG tým, že ešte raz znížil vekovú hranicu, a to na *52 rokov*.

45. Vzhľadom na vyššie popísaný normatívny vývoj sa Komisia domnieva, že aj prvá otázka písm. a) vyvoláva problém prípustnosti. Komisia poznamenáva, že pán Mangold nebol zamestnaný vo veku dovŕšených 58 rokov na základe pôvodného ustanovenia článku 14 ods. 3 TzBfG (vo vzťahu ku ktorému kladie vnútroštátny súd prvú otázku), ale vo veku 56 rokov, za podmienok, ktoré umožnil neskorší Hartzov zákon, ktorý toto ustanovenie zmenil. Podľa Komisie teda môže byť rozhodnutie Súdneho dvora relevantné len vo vzťahu k poslednému uvedenímu zákonu.

46. Na druhej strane Arbeitsgericht stručne vysvetlil, že výklad pôvodného znenia článku 14 ods. 3 TzBfG by bol každopádne užitočný, keďže prípadné vyhlásenie nezlučiteľnosti tejto normy by nevyhnutne spôsobilo neplatnosť ustanovenia Hartzovho zákona, na ktoré sa odvoláva advokát Helm pri odôvodnení ustanovenia o dobe určitej obsiahnutého v zmluve s pánom Mangoldom.

47. Ak sa však budem pridŕžať striktného preskúmavania, ako som sa v tejto veci zaviazal (pozri bod 35 vyššie), toto vysvetlenie sa zdá byť neúplné a málo presvedčivé. Neumožňuje totiž pochopiť dôvody, ktoré viedli vnútroštátny súd k tomu, aby Súdnemu dvoru namiesto otázky, ktorá by sa týkala právnej úpravy platnej v predmetnej

veci (ako vyplýva zo zmien vykonaných Hartzovým zákonom), položil otázku vo svetle predchádzajúcej právnej úpravy, ktorá sa v predmetnej veci nezdá byť skutočne relevantná.

48. Napriek tomu a vzhľadom na to, že vnútroštátny súd každopádne poskytol Súdnemu dvoru informácie o všetkých právnych skutočnostiach potrebných nato, aby sa dalo užitočne reagovať na jeho pochybnosti, domnievam sa — rovnako ako Komisia — že prvú otázku písm. a) netreba vyhlásiť za neprípustnú a možno nasledovať prax — ktorú Súdny dvor v takýchto prípadoch často používa — preformulovania samotnej otázky tak, aby bolo súdu objasnené to, čo je pre neho skutočne užitočné vedieť. Ide preto o to, aby bol usmernený v otázke, či je doložka 8 bod 3 rámcovej dohody prekážkou použitia takej vnútroštátnej právnej úpravy, aká je obsiahnutá v článku 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona, ktorá po prebratí smernice 1999/70 znížila vekovú hranicu, za ktorou je možné bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú, z 58 na 52 rokov.

Pripomienky účastníkov konania

49. Keď už je prvá otázka písm. a) takto preformulovaná, uvedomujem si, že pri jej preskúmaní vystúpila do popredia diskusia o význame a rozsahu doložky 8 bodu 3, podľa ktorej „vykonávanie tejto (rámcovej) dohody

neopravňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje“.

50. Účastníci konania, ktorí predložili pripomienky k tejto doložke, sa osobitne upriamili na to, aby preukázali, že nemecký zákonodarca vyššie spomínanými normatívnymi zásahmi znížil (alebo neznížil) všeobecnú úroveň ochrany, ktorú pracovníkom poskytoval vnútroštátny právny poriadok pred prebratím smernice 1999/70.

51. Podľa pána Mangolda došlo k istému zníženiu úrovne ochrany, keďže zákon značne znížil vekovú hranicu, za ktorou neplatia obmedzenia týkajúce sa uzatvárania zmlúv na dobu určitú. Nemecká vláda je opačného názoru a zdôrazňuje, že napadnuté zníženie vekovej hranice bolo viac než vyvážené uznaním nových záruk pre pracovníkov so zmluvami na dobu určitú, akými sú napr. zavedenie všeobecného zákazu diskriminácie a rozšírenie platnosti obmedzení, ktoré sa vzťahujú na takýto druh zmlúv, aj na malé podniky a krátkodobé pracovnoprávne vzťahy.

52. Pokiaľ ide o mňa, nie som si istý, či sa týmito pripomienkami účastníci konania náležite sústredili na ústrednú problematiku predmetnej veci. Zdá sa totiž, že považovali za samozrejmé, že doložku 8 bod 3 treba

chápať ako kogentné ustanovenie, ktoré členským štátom absolútne zakazuje znížiť všeobecnú úroveň už poskytovanej ochrany. Podľa môjho názoru však naopak rozsah pôsobnosti a povaha takýchto doložiek nie sú vôbec samozrejmé a v skutočnosti sú predmetom živej diskusie v rámci právnej vedy.

53. Je preto dôležité aj v tomto štádiu venovať ich analýze potrebnú pozornosť.

### O právnej povahe doložky

54. Začnem tým, že pripomeniem, že stojíme zoči-voči ustanoveniam, všeobecne nazývaným „doložky o neznižovaní úrovne“, ktoré boli zavádzané do sociálnych smerníc Spoločenstva na konci 80-tych rokov<sup>20</sup> s cieľom — ktorý bol vyjadrený rozličnými spôsobmi — stanoviť, že vykonanie špecifickej smernice nesmie „odôvodňovať“, byť „motívom“ alebo „dôvodom“ pre zhoršenie

20 — Doložku toho typu možno tiež nájsť v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, ktorá v poslednom odôvodnení potvrdzuje, že „slávostné proklamovanie základných sociálnych práv na úrovni Európskeho spoločenstva nesmie pri ich vykonávaní poskytnúť nijaké dôvody na akýkoľvek krok späť v porovnaní so situáciou, ktorá v súčasnosti existuje v jednotlivých členských štátoch“.

režimov, ktoré už boli predtým zavedené v jednotlivých členských štátoch<sup>21</sup>.

55. Na účely mojej analýzy možno rozlišovať medzi dvoma kategóriami ustanovení o neznižovaní úrovne: tými, ktoré sú včlenené do odôvodnení príslušných aktov<sup>22</sup>, a tými, ktoré sa nachádzajú v samotnej normatívnej časti smerníc alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva, ktoré sú vykonané prostredníctvom smerníc<sup>23</sup>.

21 — Pokiaľ ide o definíciu týchto doložiek, pozri okrem iného: Martin, P.: *Le droit social communautaire: droit commun des États membres de la Communauté européenne en matière sociale?*, v: *Revue trimestrielle de droit européen*, 1994, č. 4, s. 627.

22 — Pozri napríklad druhé odôvodnenie smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349), štvrté odôvodnenie smernice 2002/44/ES Európskeho parlamentu a Rady z 25. júna 2002 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách vyplývajúcich z vystavenia pracovníkov rizikám vzniknutým pôsobením fyzikálnych faktorov (vibrácie) (šestnásť samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) — Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu a Rady (Ú. v. ES L 177, s. 13; Mim. vyd. 05/004, s. 235) a piate odôvodnenie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/40/ES z 29. apríla 2004 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách týkajúcich sa vystavenia pracovníkov rizikám vyplývajúcim z fyzikálnych činiteľov (elektromagnetické polia) (18. individuálna smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. EÚ L 159, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 62).

23 — Pozri napríklad článok 18 ods. 3 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), článok 16 smernice Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Ú. v. ES L 216, s. 12; Mim. vyd. 05/002, s. 213), článok 6 smernice Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia (Ú. v. ES L 14, s. 6; Mim. vyd. 05/003, 264), doložka 6 bod 2 smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas (Ú. v. ES L 14, s. 9); článok 6 ods. 2 smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, s. 22; Mim. vyd. 20/001, s. 23), článok 8 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 79), článok 4 smernice 2002/14 Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219), článok 23 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 267).

56. Tejto druhej kategórii, do ktorej patrí aj doložka 8 bod 3 rámcovej dohody, väčšina právnej vedy priznáva *záväzný právny charakter*. Iná časť doktríny jej naopak priznáva výsostne politickú hodnotu: podľa nej ide v podstate o obyčajnú výzvu vnútroštátnym zákonodarcom, aby pri preberaní smerníc z oblasti sociálnej politiky neznižovali ochranu, ktorá už je vo vnútroštátnom právnom poriadku uznaná.

57. Mne sa zdá vhodnejšie uprednostniť, aj v predmetnom prípade, prvú orientáciu, a to z dôvodov, ktoré sa týkajú doslovného znenia a systematiky<sup>24</sup>.

58. Pokiaľ ide o prvé hľadisko, použitie slovesa v oznamovacom spôsobe „vykonávanie tejto (rámcovej) dohody *neoprávňuje* k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany“<sup>25</sup>) vedie k záveru — ak vychádzame z kánonov výkladu, ktoré sa zvyčajne v takýchto prípadoch uplatňujú<sup>26</sup>, že úmyslom bolo uprednostniť záväznú formuláciu, a teda uložiť členským štátom skutočnú povinnosť, aby

neznížili, t. j. aby nevyužili preberanie smernice ako príležitosť znížiť ochranu, ktorú už predtým pracovníkom zaručoval vnútroštátny poriadok.

59. Zdá sa mi, že toto posúdenie je navyše potvrdené umiestnením tejto doložky v rámci smernice. Bola totiž včlenená nie medzi odôvodnenia (ako sa v minulosti viackrát stalo), ale do samotného normatívneho textu smernice. Ako všetky normatívne ustanovenia tohto aktu, aj táto doložka teda na základe článku 249 tretieho odseku ES zaväzuje členské štáty, pokiaľ ide o výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, ktorým je v predmetnom prípade vyhnutie sa tomu, aby prebratie smernice oprávňovalo na prípadné zníženie úrovne ochrany, ktorá už existuje na vnútroštátnej úrovni.

O rozsahu povinnosti neznižovania úrovne ochrany

60. Po tomto objasnení by som sa teraz chcel pokúsiť o hlbšiu analýzu rozsahu povinnosti vyplývajúcej z doložky 8 bodu 3.

24 — V tomto smere upozorňujem na postoj talianskeho ústavného súdu, ktorý v rozsudku 45/2000 rozhodol, že doložka o neznižovaní úrovne obsiahnutá v článku 6 ods. 2 smernice 97/81 prináša „špecifický záväzok vyplývajúci z práva Spoločenstva“ (rozsudok ústavného súdu zo 7. februára 2000, č. 45, in: *Mass. giur. Lav.*, 2000, s. 746 a nasl.).

25 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

26 — V tomto zmysle pozri tiež rozsudok z 20. januára 2005, *Merck, Sharp & Dohme*, C-245/03, Zb. s. I-637, bod 21.

61. V tejto súvislosti musím hneď na úvod povedať, že v protiklade s tvrdením pána Mangolda tu nejde o doložku stand-still,

ktorá by absolútne zakazovala zníženie úrovne ochrany, ktorá existuje vo vnútroštátnom práve v čase prebratia smernice.

jasným znením doložky, ale rovnako aj so systémom delby právomocí zakotveným v Zmluve, ktorá v oblasti sociálnej politiky Spoločenstvu vyhradzuje poslanie „podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov“ v špecifických oblastiach (článok 137 ES).

62. Podľa môjho názoru ide naopak o *doložku transparentnosti*, tzn. doložku, ktorá s cieľom predchádzať zneužitiu zakazuje členským štátom využiť príležitosť preberania smernice — v takej citlivej oblasti, akou je sociálna politika — na zníženie ochrany, ktorú už predtým zaručovali ich vnútroštátne právne poriadky a pripísanie tohto zníženia na vrub (ako sa to, bohužiaľ, často stáva!) neexistujúcim záväzkom práva Spoločenstva, skôr než autonómnej voľbe na vnútroštátnej úrovni.

63. To vyplýva predovšetkým zo znenia doložky, ktorá nevylučuje znížovanie úrovne ochrany zabezpečenej pre pracovníkov so všeobecnou platnosťou, ale ustanovuje, že „vykonanie“ smernice samo osebe „neoprávňuje“ na vykonanie takéhoto zníženia. Zníženie ochrany na vnútroštátnej úrovni je teda s výhradou dodržania ustanovení smernice plne možné, ale iba z iných dôvodov než je potreba prebratia samotnej smernice, pričom existenciu týchto dôvodov musí preukázať členský štát.

64. Po dôkladnom zvážení je zřejmé, že iný výklad by bol nielenže v rozpore s veľmi

65. Ak by sa predmetná doložka nemala považovať, ako už bolo povedané, za záväzok transparentnosti, ale za ozajstný záväzok stand-still, členské štáty by pri uplatňovaní smernice boli obrané nielen o možnosť porušiť povinnosti, ktoré z nej vyplývajú, čo je samozrejmé, ale absolútne aj o možnosť urobiť na základe oprávnených dôvodov krok späť v oblasti upravenej smernicou. To by však neznamenal ani podporu, ani doplnenie, ale naopak úplné paralyzovanie (smerom nadol) ich činnosti v oblasti sociálnej politiky.

66. Po tomto výklade ešte zostáva z hľadiska definície rozsahu doložky 8 bodu 3 zistiť, či sa zmienka o „vykonaní“ smernice týka „prvého vykonania“ samotnej smernice, alebo všeobecnejšie akéhokoľvek aktu nasledujúceho po vykonaní, ktorý zasahuje do rozsahu jej pôsobnosti.

67. Zdá sa, že nemecká vláda sa prikláňa k prvému riešeniu. Podľa nej totiž predmetná doložka zaväzuje vnútroštátnych zákonodarcov len v čase *prvého* preberania smernice 1999/70, zatiaľ čo na ďalšie zásahy štátu nemá žiaden vplyv. V predmetnom prípade teda treba každopádne vylúčiť porušenie doložky, vzhľadom na to, že nemá žiaden vplyv na Hartzov zákon, o ktorom tu prebieha diskusia, lebo ten bol prijatý až v roku 2002, t. j. dva roky po formálnom prebratí už spomínanej smernice prostredníctvom TzBfG.

68. Domnievam sa však, že s takýmto postojom nemožno súhlasiť a že naopak vzhľadom na dôvody vyplývajúce z doslovného znenia a na teleologické dôvody pán Mangold právom podporuje opačné riešenie.

69. Pokiaľ ide o znenie doložky, zdôrazňujem, že tým, že doložka stanovuje, že „vykonanie“ smernice neopravňuje k zníženiu úrovne, vyjadruje sa úplne všeobecne, a môže sa preto vzťahovať na akúkoľvek vnútroštátnu právnu úpravu, ktorej cieľom je dosiahnutie výsledku sledovaného smernicou. A preto nielen tie vnútroštátne ustanovenia, ktorými sa vykonávajú povinnosti vyplývajúce zo smernice, ale aj tie, ktoré neskôr s tým istým cieľom dopĺňajú alebo menia už prijaté normy, musia byť v súlade s vyššie popísaným záväzkom transparentnosti.

70. Pokiaľ ide o účely tejto doložky, pripomeňme si ešte raz, že jej cieľom je vyhnúť sa tomu, aby vnútroštátny zákonodarca použil smernicu 1999/70 ako dôvod pre zníženie ochrany zaručenej pracovníkom a pripísal na vrub smernice zodpovednosť za opatrenia, ktoré sú plodom autonómnej legislatívnej voľby.

71. Je samozrejme jasné, že riziko takéhoto správania zo strany štátu je vyššie pri prvom preberaní smernice, v čase, keď je ešte veľmi ťažké v rámci toho istého aktu jasne rozlíšiť medzi normami, ktorými sa vykonávajú povinnosti vyplývajúce z práva Spoločenstva, a normami, ktoré neplnia tento účel, takže pokušenie „zamaskovať“ tieto druhé normy prvými spomínanými normami je v tom čase vyššie.

72. Zdá sa mi však, že toto riziko existuje aj neskôr, najmä keď — ako je tomu v predmetnom prípade — zákonodarca dopĺňa alebo mení akt, ktorým bola smernica prvýkrát prebratá, takým spôsobom, že doň vkladá nové ustanovenia. V skutočnosti aj pri týchto ustanoveniach, ktoré sa miešajú s už existujúcimi ustanoveniami, môže byť ťažké rozlíšiť, či ešte vychádzajú z povinnosti stanovenej právom Spoločenstva, alebo už z autonómnej vnútroštátnej vôle zákonodarcu.

73. Z toho dôvodu sa mi zdá, že aj zákony prijaté po prvom prebratí smernice, akým je



v predmetnom prípade Hartzov zákon, ktoré menia alebo dopĺňajú daný akt, musia byť v súlade so záväzkom transparentnosti stanoveným v doložke 8 bode 3. Keďže Hartzov zákon zmenil TzBfG, ktorým bola prebratá smernica 1999/70, musí byť aj on posúdený z tohto hľadiska.

#### Aplikácia na predmetný prípad

74. Vo svetle uvedených skutočností, a aby som vrátil k predmetnému prípadu, musím hneď povedať, že podľa môjho názoru Nemecko tým, že prijalo Hartzov zákon, neporušilo doložku 8 bod 3.

75. Ako z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, tak aj z pripomienok, ktoré uviedla nemecká vláda na pojednávaní, totiž vyplývajú rôzne skutočnosti, ktoré umožňujú preukázať, že zníženie vekovej hranice, za ktorou je možné bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú, z 58 na 52 rokov vykonané Hartzovým zákonom je odôvodnené potrebou podporiť zamestnávanie starších osôb v Nemecku, čo je dôvod zjavne odlišný od požiadaviek na vykonanie smernice 1999/70.

76. Prvá skutočnosť v tomto smere vyplýva z existencie rôznych normatívnych zásahov,

tak pred prebratím smernice, ako aj po ňom, ktoré postupne znížili predmetnú vekovú hranicu. Ako sme videli, nemecký zákonodarca na tieto účely prijal: v roku 1996 zákon o pracovnom práve *na podporu* rastu a *zamestnanosti*, ktorý stanovil vekovú hranicu 60 rokov, v roku 2000 TzBfG, ktorý ju znížil na 58 rokov, a napokon v roku 2002 Hartzov zákon, ktorý ju ešte znížil na 52 rokov. Nemecký zákonodarca sa teda ešte pred uplatňovaním smernice autonómne rozhodol znížiť garantovanú ochranu starších pracovníkov s cieľom podporiť ich zamestnávanie a na tejto svojej voľbe trval aj po prebratí smernice, čím dokázal, že má v úmysle sledovať istú voľbu hospodárskej a sociálnej politiky nezávisle od záväzkov práva Spoločenstva.

77. Druhá skutočnosť, ktorá sa špecificky týka Hartzovho zákona, spočíva v tom, že tento zákon bol prijatý v nadväznosti na práce vládnej komisie, ktorá konštatovala, že „pravdepodobnosť, že si nezamestnaný vo veku nad 55 rokov nájde novú prácu, je približne 25 %“ (pozri bod 15 vyššie). Zníženie vekovej hranice teda jasne súvisí s konkrétnymi úvahami v oblasti zamestnanosti, a nie so zneužitím záväzkov, ktoré vyplývajú z práva Spoločenstva.

78. Vo svetle týchto skutočností sa teda domnievam, že doložka 8 bod 3 rámcovej dohody sa nestavia proti takému vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je článok 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona, ktorý

z dôvodov spojených s podporou zamestnanosti nezávislých od prebratia smernice 1999/70 znížil vekovú hranicu, za ktorou je možné uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú bez obmedzení, z 58 rokov na 52 rokov.

štátnych právnych predpisov sú *objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom*, najmä cieľmi zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak *prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné*“.

79. Zostáva však ešte preskúmať, či je toto zníženie zlučiteľné s druhou smernicou (2000/78), ktorú uvádza vnútroštátny súd v druhej prejudiciálnej otázke a ktorú tu teraz preskúvam.

82. V zmysle písmena a) toho istého článku môžu takéto rozdiely zahŕňať predovšetkým „stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre... starších pracovníkov...“, aby sa *podporila ich profesionálna integrácia* alebo aby sa zabezpečila ich ochrana“.

#### C — O smernici 2000/78

80. V druhej otázke sa vnútroštátny súd pýta, či článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 nepripúšťa takú vnútroštátnu právnu úpravu, ako je článok 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona, ktorá umožňuje uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú so zamestnancami vo veku 52 a viac rokov, a to bez objektívneho dôvodu a v rozpore so všeobecnou zásadou vnútroštátneho práva, ktorá takýto objektívny dôvod v zásade vyžaduje.

83. Pripomeniem tiež, že aj pred prijatím smernice 2000/78 a špecifických ustanovení v nej obsiahnutých Súdny dvor uznal existenciu všeobecnej zásady rovnosti, ktorá zaväzuje členské štáty „pri vykonávaní právnej úpravy Spoločenstva“ a na ktorú sa teda Súdny dvor môže odvolať pri posudzovaní vnútroštátnej právnej úpravy, „ktorá patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva“<sup>27</sup>. Podľa tejto zásady je zakázané „zaobchádzať

81. V tejto súvislosti hneď na úvod pripomínam, že v zmysle článku 6 ods. 1 spomínanej smernice „členské štáty môžu stanoviť, že *rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku* nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútro-

27 — Rozsudok z 12. decembra 2002, Rodriguez Caballero, C-442/00, Zb. s. I-11915, body 30 až 32. Iné prípady kontroly zlučiteľnosti vnútroštátnych ustanovení prijatých na vykonanie aktov Spoločenstva, najmä nariadení, so všeobecnou zásadou rovnosti poskytujú rozsudky z 25. novembra 1986, Klensch a i. (spojené veci 201 a 202/85, Zb. s. 3477, body 9 a 10); zo 14. júla 1994, Graf (C-351/92, Zb. s. I-3361, body 15-17); a zo 17. apríla 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, Zb. s. I-1961, body 35 až 40).

s porovnateľnými situáciami rozdielne a... s rozdielnymi situáciami... rovnako okrem prípadu, keď je takéto *zaobchádzanie objektívne odôvodnené*<sup>28</sup> sledovaním legitímneho cieľa a za predpokladu, že je „primerané a nevyhnutné na dosiahnutie“ tohto cieľa<sup>29</sup>.

z hľadiska článku 6 smernice 2000/78. V skutočnosti je aj v tomto prípade pri posúdení, či taká vnútroštátna právna úprava ako článok 14 ods. 3 TzBfG vytvára diskrimináciu z dôvodu veku, nutné overiť, či existuje rozdiel v zaobchádzaní, či je tento prípadný rozdiel objektívne odôvodnený legitímnym cieľom a či je každopádne primeraný a nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.

84. Ako vyplýva z porovnania týchto dvoch noriem — jednej špecifickej, obsiahnutej v smernici, a druhej všeobecnej, ktorú som tu uviedol, — v zásade sa zhodujú, keďže analýza takej právnej úpravy, akou je daná nemecká úprava, sa môže vykonať tak vo svetle jednej, ako aj druhej z nich, a to s obdobnými výsledkami. Možno by bolo vhodnejšie odvolať sa na zásadu rovnosti — na ktorú sa odvoláva, aj keď len nepriamo, aj vnútroštátny súd —, pretože práve ako všeobecná zásada práva Spoločenstva, ktorá ukladá presnú a nepodmienujúcu povinnosť, je účinná voči všetkým a na rozdiel od smernice by ju tak mohol pán Mangold priamo uplatniť voči advokátovi Helmovi a Arbeitsgericht by ju mohol aplikovať v konaní vo veci samej.

86. Pred týmto overením si pripomeňme, že článok 14 ods. 3 TzBfG po zmenách vykonaných Hartzovým zákonom ustanovuje: „Podmienka existencie objektívneho dôvodu sa nevzťahuje na uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú, ak pracovník v čase vzniku pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú dovŕšil vek 58 rokov. Stanoviť dobu určitú nie je možné, ak existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s tým istým zamestnávateľom. ... Do 31. decembra 2006 sa zmienka o 58 rokoch v prvej vete považuje za zmienku o 52 rokoch“.

85. Výsledok analýzy by sa však nezmenil, ani keby sme chceli túto otázku vyriešiť

87. Prejdem teraz k vyššie popísanému preskúmaniu, ktoré si, pripomínam, vyžaduje zistiť, či tu existuje rozdiel v zaobchádzaní, a ak áno, či je objektívne odôvodnený a či bola dodržaná zásada proporcionality.

28 — Rozsudky z 29. júna 1995, SCAC, C-56/94, Zb. s. I-1769, bod 27; zo 17. apríla 1997, EARL de Kerlast, už citovaný, bod 35; zo 17. júla 1997, National Farmers' Union a i., C-354/95, Zb. s. I-4559, bod 61; a z 13. apríla 2000, Karlsson a i., C-292/97, Z. s. I-2737, bod 39.

29 — Rozsudok z 19. marca 2002, Lommers, C-476/99, Zb. s. I-2891, bod 39.

88. Pokiaľ ide o prvý bod, nezdá sa mi, že by bolo veľa dôvodov na pochybnosti. Ako zdôraznil vnútroštátny súd, možnosť uzatvárať zmluvy na dobu určitú bez obmedzení, a najmä bez existencie objektívneho dôvodu, je stanovená len pre pracovníkov vo veku nad 52 rokov. Rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku je teda úplne zjavný.

89. Napriek doslovnému zneniu predmetného ustanovenia sa mi tiež zdá jasné, že pre tento rozdiel v zaobchádzaní existuje objektívne, aj keď implicitné odôvodnenie.

90. Ak sa totiž prenesieme cez toto v istom smere klamlivé znenie ustanovenia (ktoré, zdá sa, vylučuje nevyhnutnosť „objektívneho dôvodu“ pre uzavretie zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi vo veku 52 a viac rokov) a naopak zvážime — ako sme to urobili vyššie — práce vládnej komisie, ktoré viedli k prijatiu Hartzovho zákona (pozri body 15, 76 a 77 vyššie) môžeme si všimnúť, že tak predmetné ustanovenie, ako aj ustanovenia, ktoré mu predchádzali, majú veľmi konkrétne odôvodnenie. Cieľom všetkých je totiž podporiť profesionálnu integráciu starších nezamestnaných pracovníkov, ktorí — aj podľa oficiálnych štatistík, na ktoré poukázala uvedená komisia, — sa pri hľadaní nového zamestnania stretávajú so závažnými ťažkosťami.

91. Ťažšie však už je zistiť, či bol tento cieľ sledovaný vhodnými a nevyhnutnými prostriedkami. V tejto otázke sa mi však zdajú presvedčivé tvrdenia vnútroštátneho súdu, ktorý sa jasne vyjadril v tom zmysle, že článok 14 ods. 3 TzBfG ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na podporu profesionálnej reintegrácie starších pracovníkov.

92. Predovšetkým si uvedený súd všimol, že sporné ustanovenie pripúšťa, aby „mohla byť pracovníkovi vo veku 52 rokov nanútená pracovná zmluva na dobu určitú, a to na prakticky neobmedzenú dobu (v predmetnom prípade 13 rokov, a teda až do veku 65 rokov [zákonný vek odchodu do dôchodku])“ alebo „pracovné zmluvy na (krátku) dobu určitú, ktoré môžu byť znova uzavreté alebo ich platnosť môže byť predĺžená neobmedzený počet ráz, s jedným alebo viacerými zamestnávateľmi“ až do tohto veku<sup>30</sup>.

93. Okrem toho zdôraznil, že veková hranica 52 rokov, ktorá je navyše nižšia ako 55 rokov uvádzaných spomínanou vládnom komisiou (pozri bod 15 vyššie), je v praxi znížená o ďalšie dva roky, keďže sporné ustanovenie vylučuje zamestnanie na dobu určitú, „ak už mal pracovník predtým pracovnoprávny vzťah na dobu... neurčitú“, ale nie vtedy, ak s ním bola predtým uzavretá zmluva na dobu

30 — Pozri uznesenie, ktorým bol podaný návrh na začatie prejudiciálneho konania, s. 12.

určitú, ktorá na základe iných ustanovení TzBfG<sup>31</sup> môže trvať práve až dva roky.<sup>32</sup>

94. Skrátka podľa výkladu vnútroštátneho súdu sporné ustanovenie v konečnom dôsledku umožňuje, aby pracovníci, ktorí sú prvýkrát zamestnaní na dobu určitú vo veku dovŕšených 50 rokov, boli následne bez obmedzení zamestnaní na dobu určitú, a to až do dosiahnutia dôchodkového veku.

95. Za týchto okolností sa mi zdá, že vnútroštátny súd má pravdu v tom, že takýto režim ide nad rámec toho, čo je potrebné na podporu profesionálneho začlenenia starších pracovníkov do trhu práce. Týmto pracovníkom síce určite zjednodušuje hľadanie novej práce, ale za cenu toho, že sa na nich v zásade *natrvalo* nevzťahuje záruka práce na dobu neurčitú, ktorá podľa zámerov sociálnych partnerov potvrdených zákonodarcom Spoločenstva musí práve naopak aj naďalej zostať pre všetkých „všeobecnou formou pracovnoprávných vzťahov“ (bod 6 všeobecných hľadísk rámcovej dohody pripojenej k zmluve 1999/70, pozri bod 3 vyššie).

96. Takisto nemožno namietat ani skutočnosť, že zníženie vekovej hranice z 58 na 52 rokov podľa Hartzovho zákona platí len do 31. decembra 2006. Táto námietka totiž padá hneď, ako si uvedomíme, že veľká časť pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje tento zákon (a medzi nimi rovnako aj pán Mangold), už bude mať dovŕšených 58 rokov, a bude sa teda naň opäť vzťahovať špeciálny režim stanovený v článku 14 ods. 3 TzBfG. Prinajmenšom pre týchto pracovníkov je teda vylúčenie zo záruky stabilného vzťahu definitívne, a teda neprimerané.

97. Vo svetle analýzy Arbeitsgericht sa mi preto zdá, že na dosiahnutie cieľa profesionálneho začlenenia starších pracovníkov boli použité veľmi neprimerané prostriedky, a teda zaobchádzanie, ktoré článok 14 ods. 3 TzBfG vyhradzuje pracovníkom, ktorí dovŕšili 52 rokov veku, predstavuje skutočnú diskrimináciu na základe veku.

98. Z týchto dôvodov sa domnievam, že článok 6 smernice 2000/78 a v širšom ponímaní všeobecná zásada zákazu diskriminácie nepripúšťajú takú vnútroštátnu úpravu, o akú ide v predmetnej veci, ktorá pripúšťa, aby boli s osobami vo veku 52 a viac rokov uzatvárané pracovné zmluvy na dobu určitú.

31 — Článok 14 ods. 2 TzBfG.

32 — Pozri uznesenie vnútroštátneho súdu, s. 6 a 12.

D — O následkoch výkladu Súdneho dvora

99. Predtým ako dospejem k záveru, mi ešte zostáva upresniť, aké právne následky bude vnútroštátny súd musieť vyvodiť z rozhodnutia Súdneho dvora za takých okolností, aké sú v konaní vo veci samej, keď vnútroštátny súd žiada o výklad smernice v rámci sporu medzi jednotlivcami.

100. Zostáva mi teda ešte odpovedať na tretiu otázku, ktorou sa vnútroštátny súd snaží zistiť, aký by mal na konanie vo veci samej dopad prípadný rozsudok, ktorým by bola taká právna úprava, akou je predmetná vnútroštátna norma, vyhlásená za nezlučiteľnú, a najmä, či v nadväznosti na takýto rozsudok môže vylúčiť uplatnenie uvedenej právnej úpravy.

101. Ak to dôkladne zvážime, tejto otázke by sme sa vyhli, ak by Súdny dvor — nasledujúc riešenie, ktoré mu navrhujem — súhlasil s vyhlásením nezlučiteľnosti takého zákona, aký je v predmetnej veci, s tým, že by ako výkladový parameter použil všeobecnú zásadu rovnosti, ktorej jasný, presný a nepodmienený normatívny obsah je adresovaný všetkým subjektom právneho poriadku a jednotlivci sa ho preto môžu

dovoľávať tak voči štátu<sup>33</sup>, ako aj voči iným jednotlivcom (pozri bod 84 vyššie). Je skutočne mimo akejkoľvek pochybnosti, že v takom prípade by vnútroštátny súd musel práve z dôvodu priameho účinku tejto zásady vylúčiť uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá je s ňou v rozpore.

102. Daná otázka sa opätovne vynára v celej svojej vážnosti v prípade, ak by Súdny dvor rozhodol — ako som alternatívne uviedol —, že vyhlási nezlučiteľnosť vzhľadom na pravidlo zákazu diskriminácie zakotvené v článku 6 smernice 2000/78. V takom prípade by totiž odpoveď na túto otázku bola ešte zložitejšia z dôvodu, že v čase predmetného skutkového stavu ešte lehota na prebratie smernice neuplynula (pozri body 8 a 9 vyššie).

103. V tejto súvislosti Arbeitsgericht a v podstate aj Komisia tvrdia, že ak by smernice 1999/70 a 2000/78 nepripúšťali také ustanovenie, ako je článok 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona, ktoré bez obmedzení pripúšťa pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú s pracovníkmi vo veku 52 a viac rokov, muselo by byť toto ustanovenie odstránené a nahradené všeobecným pravidlom obsiahnutým v článku 14 ods. 1 TzBfG, ktoré umožňuje uzatváranie tohto typu zmlúv iba v prípade existencie objektívneho dôvodu.

<sup>33</sup> — Pozri rozsudok z 15. apríla 1997, Bakers of Nailsea, C-27/95, Zb. s. I-1847, bod 21.

104. Podľa Arbeitsgericht a Komisie by bolo potrebné vylúčiť uplatnenie tohto sporného vnútroštátneho ustanovenia aj v prípade, ak by sa považovalo za nezlučiteľné iba so smernicou 2000/78, aj keď lehota na jej prebratie ešte neuplynula. V takom prípade, ak som to správne pochopil, by bol takýto následok prirodzenou sankciou za porušenie povinnosti členských štátov zdržať sa počas tejto lehoty prijímania ustanovení — akými sú podľa nich ustanovenia v predmetnej veci —, ktoré by mohli vážne ohroziť výsledok sledovaný smernicou.

105. Samozrejme — pokračuje Komisia —, keďže sú smernice Spoločenstva vrátane tých, pri ktorých ešte neuplynula lehota na prebratie, určené členským štátom, nemôžu vyvolávať priame horizontálne účinky, tzn. účinky voči jednotlivcom, ako je advokát Helm, ktorý je žalovanou stranou v spore s iným jednotlivcom. V predmetnom prípade by každopádne uplatnenie uvedených smerníc nevyvolalo žiaden účinok tohto typu; po vylúčení článku 14 ods. 3 TzBfG by sa totiž uplatnilo iné ustanovenie vnútroštátneho práva, a síce článok 14 ods. 1 TzBfG, a nie niektoré z ustanovení uvedených smerníc ako také.

106. Poviem hneď na úvod, že podľa môjho názoru nemožno s týmto stanoviskom súhla-

siť. Vyplýva totiž z nepochopenia, že v takom prípade by neuplatnenie predmetného ustanovenia vnútroštátneho práva v skutočnosti bolo priamym účinkom aktu Spoločenstva a že práve tento akt Spoločenstva by dotknutému subjektu zabránil v uplatnení práv, ktoré mu priznalo ustanovenie jeho právneho poriadku.

107. V predmetnom prípade to konkrétne znamená, že namietaná téza by mala taký účinok, že advokátovi Helmovi by smernica bránila uplatniť na Arbeitsgericht možnosť, ktorú mu priznáva vnútroštátne právo, t. j. bez obmedzení uzatvárať zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi vo veku 52 a viac rokov<sup>34</sup>.

108. To by bolo zjavne v rozpore s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora, podľa ktorej smernice, keďže sú formálne určené členským štátom, „ako také nemôžu jednotlivcom ukladať povinnosti, takže sa ich voči nim nemožno dovoľávať“<sup>35</sup>.

34 — V takom prípade by v dôsledku toho nebolo možné odvolávať sa (čo napokon Arbeitsgericht a Komisia ani nerobia) na rozsudok z 26. septembra 2000, Unilever (C-413/98, Zb. s. I-7535), v ktorom Súdny dvor pripustil, aby sa neuplatnila národná technická norma, ktorá bola prijatá v lehote na oznámenie o prijatí podľa článku 9 smernice 83/189, ale len preto, že sa domnieval, že táto smernica „vôbec nedefinuje vecný obsah právneho pravidla, na základe ktorého má vnútroštátny súd rozhodnúť pojednávaný spor“ (bod 51).

35 — Pozri najmä rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 48; zo 14. júla 1991, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20; zo 7. januára 2001, Wells, C-201/02, Zb. s. I-723, bod 56; a z 3. mája 2005, Berlusconi, C-387/02, 391/02 e 403/02, Zb. s. I-3565, bod 73).

109. Navyše ako vieme, táto zásada platí — a bola viackrát potvrdená — v prípadoch, keď lehota na prebratie smernice, na ktorú sa odvoláva, už uplynula, takže povinnosť spočívajúca na pleciach členských štátov je z tohto hľadiska nepodmienečná. *A fortiori* musí táto zásada samozrejme platiť, ak ešte uvedená lehota neuplynula.

nie tohto práva je samozrejme odôvodnené o to viac, ak vo veci samej ide o spor medzi dvoma jednotlivcami, ako je tomu v tomto prípade.

111. Podľa môjho názoru teda Arbeitsgericht nemôže v predmetnej veci, v ktorej proti sebe stoja pán Mangold a advokát Helmom, vylúčiť na úkor advokáta Helma uplatnenie článku 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona, ak bude tento článok vyhlásený za nezlučiteľný so smernicou 1999/70 alebo — podľa riešenia, ktoré zastávam ja, — so smernicou 2000/78.

110. Toto riešenie si podľa môjho názoru takisto neprotirečí s judikatúrou, na ktorú sa odvolávajú Arbeitsgericht a Komisia a v ktorej Súdny dvor uznal, že počas lehoty na prebratie smernice sa členské štáty musia zdržať prijímania takých ustanovení, ktoré by mohli vážne ohroziť dosiahnutie výsledku sledovaného smernicou<sup>36</sup>. Súdny dvor nedávno upresnil, že existencia tejto povinnosti na strane členských štátov neimplikuje právo jednotlivcov (naopak, výslovne ho vylučuje) dovoľávať sa „pred vnútroštátnymi súdmi“ smernice, pri ktorej lehota ešte neuplynula, „s cieľom vylúčiť uplatnenie vnútroštátnej právnej normy, ktorá predchádzala smernici a odporuje jej“<sup>37</sup>. Vylúče-

112. Musím však ešte doplniť — opäť podľa ustálenej judikatúry —, že uvedený záver nezbavuje vnútroštátny súd povinnosti vylúčiť svoje právo v súlade so smernicami.

113. V prípade, že by smernica nemohla vyvolať priame účinky v konaní vo veci samej, Súdny dvor totiž vždy zdôrazňoval, že vnútroštátny súd musí každopádne „urobiť všetko, čo je v jeho právomoci“, „majúc na zreteli vnútroštátne právo ako celok“, prostredníctvom všetkých „výkladových metód, ktoré toto právo pozná“, aby „dosia-

36 — Rozsudky z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Walonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 45, a z 8. mája 2003, ATRAL, C-14/02, Zb. s. I-4431, bod 58.

37 — Rozsudok z 5. februára 2004, Rieser, C-157/02, Zb. s. I-1477, bod 69.



hol výsledok sledovaný“ smernicou<sup>38</sup>. Skutočne, tak ako iné orgány členských štátov, aj vnútroštátny súd je viazaný povinnosťou vyplývajúcou z článku 249 tretieho odseku ES, ktorý zakotvuje rozsah záväznosti smerníc, a všeobecnejšie z článku 10 druhého odseku ES, ktorý uvedeným orgánom ukladá povinnosť prijať „všetky opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy“, aby zabezpečili dodržiavanie práva Spoločenstva<sup>39</sup>.

smerniciam, ako je smernica 2000/78 (ktorá má podľa môjho názoru väčší význam; pozri bod 98 vyššie), ktorá už bola v čase skutkového stavu v predmetnej veci účinná, avšak lehota na jej prebratie ešte neuplynula<sup>40</sup>.

116. Je tomu tak z dôvodov, ktoré hneď vysvetlím.

114. Vyššie spomínaná povinnosť konformného výkladu bezpečne platí vo vzťahu k smernici 1999/70, pri ktorej už lehota na prebratie v čase uzavretia pracovnej zmluvy medzi pánom Mangoldom a advokátom Helmom uplynula. Tá však z hľadiska mojej analýzy nemá osobitný význam, keďže otázky, ktoré sa na ňu viažu, musia byť buď vyhlásené za neprípustné [otázka 1 písm. b), pozri bod 42 vyššie], alebo na ne treba odpovedať záporne [otázka 1 písm. a), pozri bod 78 vyššie].

115. Ak sa však na to lepšie pozrieme, táto povinnosť platí rovnako vo vzťahu k takým

117. Hneď na úvod je potrebné pripomenúť, že povinnosť konformného výkladu predstavuje jeden z „štruktúrálnych“ účinkov normy Spoločenstva, ktorý spolu s viac „invázny“ nástrojom priameho účinku umožňuje prispôbiť vnútroštátne právo obsahu a cieľom právneho poriadku Spoločenstva. A práve z tohto dôvodu štruktúrálnej povahy sa uvedená povinnosť uplatňuje vo vzťahu k všetkým prameňom práva, či už ide o normy primárne<sup>41</sup>, alebo sekundárne<sup>42</sup>, s právne záväznými účinkami<sup>43</sup>, alebo bez nich. Dokonca aj pokiaľ ide o odporúčania, Súdny dvor potvrdil, že

38 — Rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, body 113, 115, 116 a 118.

39 — Pozri najmä rozsudky z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. I-4135, bod 8; Faccini Dori, už citovaný, bod 40, a z 25. februára 1999, Carbonari a i., C-131/97, Zb. s. I-1103, bod 48.

40 — V tomto zmysle pozri rozsudok z 8. októbra 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Zb. s. 3969, body 15 a 16.

41 — Pozri rozsudok zo 4. februára 1988, Murphy, (157/86, Zb. s. 673, bod 11.

42 — Pozri rozsudky citované v poznámkach pod čiarou 34 a 35.

43 — Pozri rozsudky citované v poznámkach pod čiarou 34 a 35.

„vnútroštátni sudcovia ich *musia* zohľadniť pri riešení sporov, ktoré prejednávajú“<sup>44</sup>.

118. Je preto zjavné, že rovnakú povinnosť treba uznať vo vzťahu k smerniciam, pri ktorých ešte lehota na prebratie neuplynula, keďže patria medzi právne pramene a vyvolávajú právne účinky nie počínajúc uplynutím tejto lehoty, ale počínajúc nadobudnutím účinnosti, tzn. podľa článku 254 ES v deň, ktorý je v nich stanovený, a ak nie je stanovený, dvadsiaty deň po ich uverejnení.

119. O tom svedčí aj citovaná judikatúra Súdneho dvora (pozri body 104 a 110), podľa ktorej „aj keď členské štáty nie sú povinné prijať opatrenia na vykonanie smernice pred uplynutím lehoty na jej prebratie“, z článku 10 druhého odseku ES v spojení s článkom 249 tretím odsekom ES vyplýva, že „počas tejto lehoty sa musia zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť výsledok, ktorý smernica predpisuje“<sup>45</sup>.

120. Je nepochybné, že táto povinnosť zdržania sa, rovnako ako pozitívna povinnosť

prijať všetky opatrenia potrebné na dosiahnutie výsledku, o ktorý sa usiluje smernica, zaväzuje *všetky orgány členských štátov* vrátane vnútroštátnych súdov v rámci ich právomoci. A preto, pokiaľ neuplynula lehota na prebratie smernice, tieto súdy musia urobiť všetko, čo je pri výkone ich právomoci možné, aby nebol ohrozený výsledok, o ktorý sa usiluje smernica. Inak povedané, musia sa tiež snažiť uprednostniť taký výklad vnútroštátneho práva, ktorý bude najbližší zneniu a duchu smernice.

121. Ak sa mám teraz vrátiť k predmetnému prípadu a vyvodiť závery z doposiaľ vykonanej analýzy, domnievam sa, že v spore medzi pánom Mangoldom a advokátom Helmom nemôže Arbeitsgericht na úkor advokáta Helma vylúčiť uplatnenie článku 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona z dôvodu, že je v rozpore so zákazom diskriminácie na základe veku stanoveným v článku 6 smernice 2000/78. Aj keď však lehota na prebratie tejto smernice ešte neuplynula, súd musí zohľadniť všetky normy vnútroštátneho práva vrátane ústavnoprávnych noriem, ktoré zakotvujú ten istý zákaz, aby sa, pokiaľ je to len možné, dosiahol výsledok, ktorý je v súlade s výsledkom predpísaným smernicou.

44 — Pozri rozsudok z 13. decembra 1989, Grimaldi, 322/88, Zb. s. 4407, bod 18. Kurzšľvou zvýraznil generálny advokát.

45 — Pozri rozsudok Inter-Environnement Wallonie, už citovaný, bod 45.

122. Vzhľadom na všetky uvedené dôvody sa teda domnievam, že vnútroštátny súd, ktorý prejednáva spor výlučne medzi jednotlivcami, nemôže na ich úkor vylúčiť uplatnenie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré sú v rozpore so smernicou. Vzhľadom však na povinnosti vyplývajúce z článku 10 druhého

odseku a článku 249 tretieho odseku ES musí vnútroštátny súd vykladať tieto ustanovenia, pokiaľ je to možné, vo svetle znenia a účelu smernice tak, aby sa dosiahol výsledok sledovaný smernicou; to isté platí v prípade smerníc, pri ktorých lehota na prebratie do vnútroštátneho práva ešte neuplynula.

#### IV — Návrh

Vo svetle predchádzajúcich úvah navrhujem Súdnemu dvoru, aby Arbeitsgericht odpovedal takto:

- „1. a) Določka 8 bod 3 smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, neodporuje takému vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je článok 14 ods. 3 zákona o pracovnom pomere na kratší pracovný čas a o zmluvách na dobu určitú z 21. decembra 2000 (TzBfG) v znení zákona z 23. decembra 2002 o poskytovaní moderných služieb na trhu práce (tzv. Hartzov zákon), ktorý z oprávnených dôvodov podpory zamestnanosti, nezávislých od preberania samotnej smernice, znížil vekovú hranicu, za ktorou je možné bez obmedzení uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, z 58 na 52 rokov.

1. b) Súdny dvor nemá právomoc rozhodnúť o otázke 1písm. b).
  
2. Článok 6 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a v širšom rámci všeobecná zásada zákazu diskriminácie nepripúšťajú takú vnútroštátnu úpravu, ako je článok 14 ods. 3 TzBfG v znení Hartzovho zákona, ktorá umožňuje bez obmedzení uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú s osobami vo veku 52 a viac rokov.
  
3. Vnútroštátny súd, ktorý prejednáva spor výlučne medzi jednotlivcami, nemôže na ich úkor vylúčiť uplatnenie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré sú v rozpore so smernicou.

Vzhľadom však na povinnosti vyplývajúce z článku 10 druhého odseku ES a článku 249 tretieho odseku ES musí vnútroštátny súd vykladať tieto ustanovenia, pokiaľ je to možné, vo svetle znenia a účelu smernice tak, aby sa dosiahol výsledok, ktorý smernica sleduje; to isté platí v prípade smerníc, pri ktorých lehota na prebratie do vnútroštátneho práva ešte neuplynula.“