

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

YVES BOT

prednesené 2. septembra 2010¹

1. Problematikou súvisiacou s povinným odchodom do dôchodku, povolením prepustiť zamestnanca, ktorý dosiahol vek, keď mu vzniká nárok na dôchodok, ako aj prijímanie do zamestnania zamestnancov na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú od určitého veku, sa Súdny dvor už zaoberal vo viacerých rozsudkoch, alebo sa tak stane v blízkej budúcnosti.² Táto právna vec umožní Súdnemu dvoru doplniť svoju judikatúru tak, že tentokrát sa bude komplexne a súčasne zaoberať týmito rôznymi problematikami.

a povolani,³ vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje zamestnávateľovi zrušiť pracovnú zmluvu uzavretú s univerzitným profesorom, ktorý dosiahol vek 65 rokov a ktorá stanovuje, že nad hranicu tohto veku pracovnoprávny vzťah možno predĺžiť len na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú na jeden rok, avšak spolu najviac na tri roky.

2. Rajonen sad Plovdiv (Bulharsko) sa totiž pýta Súdneho dvora na to, či je v súlade so smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Pokiaľ ide o povinný odchod do dôchodku, pozri rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Zb. s. I-8531), a právne veci, ktorých konanie práve na Súdnom dvore prebieha, Rosenblatt (C-45/09), ako aj Fuchs a Köhler (C-159/10 a C-160/10); pokiaľ ide o povolenie prepustiť zamestnanca, ktorý dosiahol vek, keď mu vzniká nárok na dôchodok, pozri rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England (C-388/07, Zb. s. I-1569); čo sa týka prijímania do zamestnania zamestnancov na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú od určitého veku, pozri rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, Zb. s. I-9981), ako aj právnu vec, ktorej konanie práve na Súdnom dvore prebieha, Deutsche Lufthansa (C-109/09). Pozri tiež rozsudok z 12. januára 2010, Petersen (C-341/08, Zb. s. I-47), pokiaľ ide o vnútroštátne ustanovenia, ktoré stanovujú 68 rokov ako maximálny vek pre výkon povolania zmluvného zubára.

3. V týchto návrhoch vysvetlím, vychádzajúc v širokej miere z existujúcej judikatúry, dôvody, pre ktoré sa domnievam, že smernica neb-
ráni takejto právnej úprave.

3 — Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79, ďalej len „smernica“.

I — Právny rámec

nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

A — Právo Únie

...“

4. Podľa článku 1 smernice účelom tejto smernice „je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolanií na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

6. Článok 6 ods. 1 smernice stanovuje:

5. Článok 2 smernice uvádza:

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

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.“

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou

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;

8. Podľa článku 328 zákonníka práce:

- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

„1. Zamestnávateľ môže zrušiť pracovnú zmluvu písomne, pričom výpoveď zašle pracovníkovi alebo zamestnancovi v lehotách, ktoré stanovuje článok 326 ods. 2, v týchto prípadoch:

...

- c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.“

(10) Keď vznikol nárok na dôchodok a v prípade profesorov, docentov, asistentov úroveň I a II a doktorov vied – keď dosiahnu vek 65 rokov;

...“

B — Vnútroštátna právna úprava

7. Článok 325 ods. 3 zákonníka práce⁴ stanovuje, že účinnosť pracovnej zmluvy, pokiaľ ju nezrušia zmluvné strany, zanikne po uplynutí doby, na ktorú bola uzavretá.

9. Odsek 11 prechodných a záverečných ustanovení zákona o vysokoškolskom vzdelávaní⁵ stanovuje:

„Na návrh rady katedry a rady akademickej obce a/alebo rady pracoviska môžu byť pri dosiahnutí veku podľa článku 328 ods. 1

4 — DV č. 26 z 1. apríla 1986 v zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v DV č. 41 z 2. júna 2009, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 2009.

5 — DV č. 112 z 27. decembra 1995 v poslednýkrát zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v DV č. 74 z 15. septembra 2009.

bodu 10 zákonníka práce rozhodnutím akademickej rady predĺžené pracovné zmluvy s habilitovanými osobami, ktoré zastávajú miesto „profesora“, zakaždým o jeden rok, avšak celkovo nie o viac ako tri roky, a s habilitovanými osobami, ktoré zastávajú miesto „docenta“, zakaždým o jeden rok, avšak celkovo nie o viac ako dva roky.“

II — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11. Tieto návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú tej istej osoby, Vasilu Ivanova Georgieva, a vzťahujú sa na tie isté skutkové okolnosti. Rozdiel medzi oboma návrhmi spočíva v tom, že druhý (vec C-268/09) obsahuje v porovnaní s prvým (vec C-250/09) dodatočnú otázku.

12. Pán Georgiev začal pracovať na Tehničeski universitet – Sofia, filiál Plovdiv (Technická univerzita v Sofii, pracovisko Plovdiv) (ďalej „univerzita“) ako docent v roku 1985.

10. Článok 7 ods. 1 bod 6 zákona o ochrane pred diskrimináciou⁶ zakotvuje, že nie je diskrimináciou „stanovenie hornej vekovej hranice na prijatie do zamestnania, ak súvisí s potrebou výškolenia pre príslušné pracovné miesto alebo s potrebou primeranej doby zamestnania na pracovnom mieste pred odchodom do dôchodku, ak je to objektívne odôvodnené na dosiahnutie legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa neprekračujú rámec toho, čo je nevyhnutné“.

13. Pracovný pomer bol skončený v roku 2006, keď dosiahol žalobca vek 65 rokov, a to z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku.

14. Akademická rada univerzity však povolila pánovi Georgievovi pokračovať vo výkone pracovných úloh a povinností v súlade s odsekom 11 prechodných a záverečných ustanovení zákona o vysokoškolskom vzdelávaní. Bola uzavretá nová pracovná zmluva na dobu jedného roka, pričom táto zmluva

6 — DV č. 86 z 30. septembra 2003, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004, v znení zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v DV č. 74 z 15. septembra 2009, ktorý nadobudol účinnosť 15. septembra 2009.

stanovovala, že pán Georgiev bude pracovať ako vyučujúci na inžinierskej fakulte.

sad Plovdiv rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru tri prejudiciálne otázky. Prvé dve otázky sú spoločné obom právnym veciam, tretia prejudiciálna otázka bola položená v rámci právnej veci C-268/09:

15. Dodatkom podpísaným v roku 2006 bola účinnosť zmluvy predĺžená o jeden rok.

16. Pán Georgiev bol vymenovaný za profesora v roku 2007.

17. Novým dodatkom podpísaným v roku 2008 bola účinnosť zmluvy predĺžená ešte o jeden rok.

18. V roku 2009 bol rozhodnutím riaditeľa univerzity pracovný pomer medzi univerzitou a žalobcom skončený podľa článku 325 ods. 3 zákonníka práce.

19. Pán Georgiev podal dve žaloby na Súd v Plovdive. Jednou sa domáha určenia toho, že ustanovenie jeho prvej zmluvy na dobu určitú, ktoré obmedzuje účinnosť pracovnej zmluvy na jeden rok, je neplatné a že túto zmluvu treba prekvalifikovať na zmluvu uzavretú na dobu neurčitú (žaloba, ktorá je základom veci C-268/09). Druhá žaloba sa týka rozhodnutia riaditeľa univerzity o skončení pracovnoprávneho vzťahu s univerzitou, keď žalobca dosiahol vek 68 rokov (žaloba, ktorá je základom veci C-250/09). Rajonen

„1. Odporuje ustanoveniam [smernice] uplatnenie vnútroštátneho zákona, ktorý nepripúšťa uzatváranie pracovných zmlúv na dobu neurčitú s profesormi, ktorí dosiahli vek 65 rokov? Sú v tejto súvislosti – a konkrétne so zohľadnením článku 6 ods. 1 uvedenej smernice – opatrenia uvedené v článku 7 ods. 1 bode 6 zákona o ochrane pred diskrimináciou, ktoré zavádzajú vekové hranice pre zamestnávanie na konkrétnom mieste, objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom a vo vzťahu k nemu proporcionálne, pri zohľadnení toho, že uvedená smernica bola v plnom rozsahu prebratá do bulharského práva?

2. Odporuje ustanoveniam [smernice] uplatnenie vnútroštátneho zákona, podľa ktorého musia profesori, ktorí dosiahli vek 68 rokov, povinne odísť do dôchodku? Je vzhľadom na opísané skutočnosti a okolnosti prejednávanej veci a so zreteľom na zistený rozpor medzi

ustanoveniami [smernice] a príslušným vnútroštátnym právom, ktoré prebralo smernicu, možné, že výklad uvedeného ustanovenia práva Spoločenstva vedie k neuplatneniu vnútroštátneho práva?

III — Analýza

3. Stanovuje vnútroštátne právo dosiahnutie uvedeného veku ako jedinú podmienku pre ukončenie pracovného pomeru na dobu neurčitú a pre možnosť jeho pokračovania ako pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnancom a tým istým zamestnávateľom na tom istom pracovnom mieste? Stanovuje po zmene zmluvy na dobu neurčitú na zmluvu na dobu určitú vnútroštátne právo maximálnu dobu trvania a maximálny počet predĺžení pracovného pomeru na dobu určitú s jedným a tým istým zamestnávateľom, po ktorých uplynutí nie je možné pokračovať v pracovnom pomere medzi uvedenými stranami?
 21. Preskúvam spoločne všetky tri prejudiciálne otázky, ktoré v podstate smerujú k tomu, či sa má smernica vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje zamestnávateľovi zrušiť pracovnú zmluvu univerzitnému profesorovi, ktorý dosiahol vek 65 rokov, a ktorá stanovuje, že nad hranicu tohto veku možno pracovnoprávny vzťah predĺžiť len na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú na jeden rok, avšak spolu najviac na tri roky.
 22. Na to, aby sa odpovedalo na tieto otázky, treba skúmať, či predmetná právna úprava patrí do pôsobnosti smernice, či obsahuje rozdiel v zaobchádzaní v závislosti od veku a či v prípade kladnej odpovede smernica bráni tomuto rozdielu v zaobchádzaní.
 23. Pokiaľ ide najskôr o pôsobnosť smernice, treba konštatovať, že z jej článku 3 ods. 1 písm. c) vyplýva, že sa uplatní v rámci právomocí, ktoré prislúchajú Únii, na všetky osoby, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania. Právna úprava relevantná vo veci samej pritom priamo ovplyvňuje dĺžku a možnosti pracovnoprávneho vzťahu medzi jeho účastníkmi, ako aj všeobecnejšie výkon profesijnej činnosti univerzitných profesorov tým, že obmedzuje ich
20. Pán Georgiev, univerzita, bulharská, nemecká a slovenská vláda, ako aj Komisia Európskych spoločenstiev predložili písomné pripomienky.

budúcu účasť na aktívnom živote od 65 rokov, a tým, že bráni takejto účasti po dosiahnutí veku 68 rokov. Podľa môjho názoru neexistuje žiadna pochybnosť, že táto právna úprava spadá do pôsobnosti smernice.⁷

24. Pokiaľ ide ďalej o otázku, či predmetná právna úprava vo veci samej obsahuje rozdiel v zaobchádzaní v závislosti od veku, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu, treba konštatovať, že podľa článku 2 ods. 1 smernice na účely tejto smernice sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) smernice spresňuje, že pre potreby jej ods. 1 o priamu diskrimináciu ide vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza s inou osobou.

25. Tým, že sa povolí zamestnávateľovi zrušiť pracovnú zmluvu univerzitnému profesorovi, ktorý dosiahol vek 65 rokov, a tým, že sa stanoví, že nad hranicu tohto veku možno pracovnoprávny vzťah predĺžiť len na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú na jeden rok, avšak spolu najviac na tri roky, predmetná právna úprava vo veci samej vyhradzuje univerzitným profesorom, ktorí dosiahli

vek 65 rokov, ako aj tým, ktorí dosiahli vek 68 rokov, nevýhodnejšie zaobchádzanie ako ostatným pracujúcim univerzitným profesorom. Naopak oproti iným pracujúcim profesorom, s ktorými je v zásade uzavretá zmluva na dobu neurčitú, profesori vo veku 65 rokov sú nútení súhlasiť so zmluvou na dobu určitú, ak chcú pokračovať vo výkone svojej činnosti. Okrem toho profesori, ktorí dosiahnu vek 68 rokov, sú nútení ukončiť výkon svojej činnosti na pôde univerzity. Takáto právna úprava preto zakladá rozdiel v zaobchádzaní založený na veku, tak ako je uvedený v článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice.⁸

26. Teraz treba preskúmať, či rozdiely v zaobchádzaní, ktoré vyplývajú z predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy vo veci samej, sú alebo nie sú v súlade so smernicou. V tejto súvislosti z článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice vyplýva, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ktorú zakazuje článok 2 smernice, „ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným

7 — Pozri analogicky rozsudky *Palacios de la Villa*, už citovaný, body 45 a 46, a *Age Concern England*, už citovaný, body 27 a 28.

8 — Zo spisového materiálu vyplýva, že podľa bulharského práva možno skončiť pracovnoprávny pomer v zásade od veku 63 rokov v prípade mužov. Hoci z tohto uhľá pohľadu sa zdajú univerzitní profesori vo výhodnejšej situácii ako iní zamestnanci, nevylučuje to, že môžu byť obeťami rozdielu v zaobchádzaní v závislosti od veku, ktorý môže byť prípadne v rozpore so smernicou, keďže predmetom porovnania je situácia univerzitných profesorov, ktorí nedosiahli vek 65 alebo 68 rokov.

cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“.

v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice.¹⁰

27. Cieľ, ktorý sleduje predmetná právna úprava vo veci samej, nevyplýva výslovne z jej znenia. Ako už rozhodol Súdny dvor, pri neexistencii takého spresnenia v dotknutej vnútroštátnej právnej úprave, pokiaľ ide o sledovaný cieľ, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania, pokiaľ ide o jeho oprávnenosť, ako aj primeranosť a nevyhnutnosť prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa.⁹

28. V rámci sporu vo veci samej bude nakoniec úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý má ako jediný právomoc posúdiť skutkové okolnosti sporu, ktorý mu bol predložený, a vykladať uplatniteľnú vnútroštátnu právnu úpravu, aby identifikoval cieľ, ktorý toto opatrenie sleduje, a overil, či uvedený cieľ je legitímny

29. Aby sa dala vnútroštátnemu súdu potrebná odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť vo veci samej, však treba skúmať, či smernica bráni rozdielom v zaobchádzaní na základe veku, o aké ide vo veci samej, so zreteľom na ciele, ktoré boli uvedené ako prípadné odôvodnenia v písomných pripomienkach predložených Súdnemu dvoru.

30. Cieľ, ktorým je rozdeliť možnosti zamestnania medzi generácie v rámci dotknutého povolania, je jedným z predovšetkým uvádzaných cieľov. Podľa tvrdení, ktoré rozvinuli viaceré zúčastnené osoby na tomto konaní, najmä bulharská, nemecká a slovenská vláda a Komisia, predmetná právna úprava vo veci samej tým, že sleduje tento cieľ, môže zaručiť mladej generácii možnosť prístupu k profesorským miestam a zabezpečiť kvalitu vzdelávania a výskumu.

31. Podľa znenia článku 6 ods. 1 smernice ciele, ktoré možno považovať za „legitímne“ v zmysle tohto ustanovenia, sú najmä legitímne ciele politiky zamestnanosti, trhu práce

9 — Pozri najmä rozsudok Petersen, už citovaný, bod 40 a citovanú judikatúru.

10 — Pozri najmä rozsudky Age Concern England, už citovaný, bod 47, a Petersen, už citovaný, bod 42.

a odbornej prípravy. V tomto ohľade už Súdny dvor rozhodol, že podpora zamestnávania nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti členských štátov a že toto posúdenie sa musí nesporne uplatniť na nástroje politiky vnútroštátneho trhu práce, ktoré smerujú k zlepšeniu šancí na zaradenie určitých kategórií pracovníkov do aktívneho života. Aj opatrenie prijaté na podporu prístupu mladých k výkonu povolania univerzitného profesora možno považovať za opatrenie politiky zamestnanosti.¹¹

z trhu práce, by mohlo viesť k podpore zamestnávania mladších odborníkov. Pokiaľ ide o stanovenie tejto vekovej hranice na 68 rokov, Súdny dvor sa domnieva, že tento vek je dostatočne pokročilý na to, aby mohol slúžiť na skončenie výkonu povolania.¹³ Z už citovaného rozsudku Palacios de la Villa vyplýva, že rovnako možno hodnotiť vekovú hranicu 65 rokov¹⁴, *a fortiori* vtedy, keď – tak ako v tejto právnej veci – tento vek automaticky nemá za následok odchod do dôchodku pre pracovníkov, ktorí ho dosiahli.

32. V tejto súvislosti treba podľa znenia článku 6 ods. 1 smernice overiť, či sú prostriedky uplatnené na dosiahnutie tohto cieľa „primerané a nevyhnutné“. Z tohto hľadiska treba pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri výbere opatrení spôsobilých dosiahnuť ciele, ktoré sledujú v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti.¹²

33. V už citovanom rozsudku Petersen Súdny dvor zdôraznil, že vzhľadom na vývoj situácie zamestnanosti v dotknutom odvetví sa nezdá nelogické, ak sa orgány členského štátu domnievajú, že uplatnenie vekovej hranice, ktorá vedie k odchodu najstarších pracovníkov

34. Domnievam sa, že treba uznať, že sa členský štát môže legitímne snažiť zaručiť vyrovnanú vekovú pyramídu v rámci profesorského zboru na univerzite tým, že zavedie vekovú hranicu. Súžitie rôznych generácií pedagógov a vedcov podľa môjho názoru podporuje výmenu skúseností, ako aj inováciu, a teda rozvoj kvality vyučovania a výskumu na pôde univerzít. Ďalej so zreteľom na skutočnosť, že počet voľných miest v tomto sektore je obmedzený a že kariéra tu môže byť relatívne dlhá,

11 — Pozri analogicky rozsudok Petersen, už citovaný, bod 68 a citovanú judikatúru.

12 — Pozri najmä rozsudok z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 38 a citovanú judikatúru.

13 — Rozsudok Petersen, už citovaný, bod 70.

14 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 72.

je rozumné sa domnievať, že veková hranica uľahčí prístup mladých ľudí k povolaniu.

dôchodku¹⁵, ktorej výšku napokon pán Georgiev nespochybnuje.

35. Vzhľadom na tieto skutočnosti sa mi nezdá, že právna úprava, akou je právna úprava vo veci samej, ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na zaručenie cieľa, ktorým je rozdelenie možností zamestnania medzi generáciami v rámci dotknutého povolania.

37. Následne je dôležité zdôrazniť, že možnosť profesorov pracovať nad vekovú hranicu 65 rokov na základe zmluvy uzavretej na dobu určitú zmierňuje prísnosť pravidla o odchode do dôchodku od tohto veku tým, že umožňuje profesorom pokračovať v práci počas troch rokov. Táto možnosť teda prispieva k zmenšeniu rozdielu v zaobchádzaní s profesormi, ktorí dosiahli vek 65 rokov.

36. Primeraný charakter tejto právnej úpravy najskôr vyplýva zo skutočnosti, že tak vo veku 65 rokov, ako aj vo veku 68 rokov univerzitný profesor, ktorý je nútený prestať vykonávať svoju činnosť, má nárok na starobný dôchodok. Na uvedenú právnu úpravu preto nemožno hľadieť ako na nadmerne zasahujúcu do legitímnych požiadaviek pracovníkov, ktorí by mali prestať vykonávať svoju činnosť v dôsledku toho, že dosiahli vek v rozmedzí od 65 až 68 rokov, keďže takáto právna úprava sa nezakladá iba na určitom veku, ale zohľadňuje tiež okolnosť, že dotknuté osoby majú po skončení svojej profesijnej kariéry nárok na finančnú náhradu vo forme starobného

38. Pokiaľ ide o tento aspekt predmetnej právnej úpravy vo veci samej, treba jasne odlíšiť túto právnu vec od právnej veci, o ktorej sa rozhodlo v už citovanom rozsudku Mangold. Pripomínam, že v tomto rozsudku Súdny dvor rozhodol, že také vnútroštátne opatrenie, ktoré umožňuje uzavretie zmluvy na dobu určitú bez objektívneho dôvodu s pracovníkmi, ktorí dosiahli vek 52 rokov, bolo v rozpore so smernicou. Na rozdiel od tejto právnej veci, predmetná vnútroštátna

15 — Pozri v tejto súvislosti rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný (bod 73), v ktorom Súdny dvor odkazuje na starobný dôchodok, „ktorého výšku nemožno považovať za neprimeranú“. Vymedzenie toho, na čo sa vzťahuje tento ustálený výraz, je jedným z problémov, ktoré sú podstatou už citovanej právnej veci Rosenblatt.

právna úprava v spomínanom rozsudku sa týkala pracovníkov, ktorým nevznikol nárok na starobný dôchodok, a nebol obmedzený počet ich predĺžení. Okrem toho predmetná právna úprava vo veci samej sa týka len osobitnej kategórie pracovníkov, zatiaľ čo predmetná právna úprava v už citovanom rozsudku Mangold bola všeobecne uplatniteľná.

by profesori mohli mať o to, aby pokračovali vo svojej činnosti po dovŕšení veku 65 rokov, s nevyhnutnosťou univerzít mať možnosť v závislosti od svojich potrieb a vlastností danej disciplíny každoročne vyhodnocovať, či toto predĺženie účinnosti zmluvy neškodí spravodlivému rozdeleniu možností zamestnania medzi generáciami v rámci tohto povolania.

39. Nakoniec poznamenávam, že hoci Súdny dvor mal viackrát príležitosť uviesť, že výhoda stability zamestnania sa chápe ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov, súčasne pripustil, že existujú okolnosti, za akých môžu pracovné zmluvy na dobu určitú zodpovedať potrebám tak zamestnávateľa, ako aj pracovníkov.¹⁶

40. Takým sa mi zdá presne prípad prejednávanej veci. Použitie zmlúv uzavretých na dobu určitú totiž môže zmieriť záujem, ktorý

41. Zo všetkých uvedených skutočností vyvodzujem, že článok 2 ods. 2 písm. a) a článok 6 ods. 1 smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá umožňuje zamestnávateľovi skončiť pracovnú zmluvu univerzitnému profesorovi, ktorý dosiahol vek 65 rokov, a ktorá stanovuje, že nad hranicu tohto veku možno pracovnoprávny vzťah predĺžiť len na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú na jeden rok, avšak spolu najviac na tri roky, pokiaľ sa táto právna úprava zameriava na spravodlivé rozdelenie možností zamestnania medzi generáciami v rámci tohto povolania, čoho preskúmanie je však úlohou vnútroštátneho súdu.

16 — Pozri najmä rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 87 a citovanú judikatúru.

IV — Návrh

42. So zreteľom na všetky úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky, ktoré položil Rajonen sad Plovdiv, odpovedal takto:

Článok 2 ods. 2 písm. a) a článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá umožňuje zamestnávateľovi skončiť pracovnú zmluvu univerzitnému profesorovi, ktorý dosiahol vek 65 rokov, a ktorá stanovuje, že nad hranicu tohto veku možno pracovnoprávny vzťah predĺžiť len na základe zmlúv uzavretých na dobu určitú na jeden rok, avšak spolu najviac na tri roky, pokiaľ sa táto právna úprava zameriava na spravodlivé rozdelenie možností zamestnania medzi generáciami v rámci tohto povolania, čoho preskúmanie je však úlohou vnútroštátneho súdu.