

Vec C-45/09

Gisela Rosenblatt

proti

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH

(návrh na začatie prejudiciálneho konania
podaný Arbeitsgericht Hamburg)

„Smernica 2000/78/ES — Diskriminácia na základe veku — Zánik pracovnej zmluvy
z dôvodu dosiahnutia veku odchodu do dôchodku“

Návrhy prednesené 28. apríla 2010 – generálna advokátka V. Trstenjak I - 9396

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 12. októbra 2010 I - 9450

Abstrakt rozsudku

1. *Prejudiciálne otázky — Právomoc Súdneho dvora — Nový návrh týkajúci sa otázky rozhodnutej Súdny dvorom — Prípustnosť (Článok 267 ZFEÚ)*
2. *Sociálna politika — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Smernica 2000/78 — Zákaz diskriminácie na základe veku (Smernica Rady 2000/78, článok 6 ods. 1)*

3. *Sociálna politika — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Smernica 2000/78 — Zákaz diskriminácie na základe veku*
(Smernica Rady 2000/78, článok 6 ods. 1)
4. *Sociálna politika — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Smernica 2000/78 — Zákaz diskriminácie na základe veku*
(Smernica Rady 2000/78, články 1 a 2)

1. Článok 267 ZFEÚ stále umožňuje vnútroštátnemu súdu, pokiaľ to považuje za potrebné, opätovne položiť Súdnemu dvoru výkladové otázky. Okrem toho v rámci konania podľa článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za vydávané súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby vydal rozsudok, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť. Takým je aj prípad, keď si vnútroštátny súd kladie otázku o zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy obsahujúcej ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv pracovníkov, ktorí dosiahli vek 65 rokov, z dôvodu vzniku nároku na starobný dôchodok, so smernicou 2000/78. Návrh na začatie prejudiciálneho konania týkajúci sa prípadnej diskriminačnej povahy takého ustanovenia je preto prípustný.

(pozri body 31, 32, 34, 35)
2. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, na základe ktorého sa za platné považujú ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku, pokiaľ je uvedené ustanovenie objektívne a rozumne odôvodnené legitímnym cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a pokiaľ sú

prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Vykonanie tejto možnosti prostredníctvom kolektívnej zmluvy nie je samo osebe vyňaté zo súdneho preskúmania, v súlade s požiadavkami článku 6 ods. 1 uvedenej smernice však musí sledovať legitímny cieľ primeraným a nevyhnutným spôsobom.

rozpočtovými dôvodmi a závisí od rozhodnutia buď predĺžiť dĺžku aktívneho života pracovníkov, alebo naopak upraviť ich odchod do predčasného dôchodku.

Na jednej strane s ohľadom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorou disponujú členské štáty nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť, sú totiž takéto ustanovenia objektívne a primerane odôvodnené, keďže zánik pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku, prináša priamy prospech mladým pracovníkom tým, že uľahčuje ich vstup na trh práce, ktorý je sťažený v kontexte pretrvávajúcej nezamestnanosti, a keďže práva vekovo starších pracovníkov sú navyše primerane chránené. Tento mechanizmus spočíva na rovnováhe medzi politickými, hospodárskymi, sociálnymi, demografickými a/alebo

Na druhej strane tento mechanizmus, ktorý sa líši od prepustenia a výpovede zo strany zamestnanca, má zmluvný základ. Otvára možnosť využiť uplatnenie tohto mechanizmu nielen zamestnancom a zamestnávateľom prostredníctvom individuálnych zmlúv, ale aj sociálnym partnerom prostredníctvom kolektívnych zmlúv, a teda s nezanedbateľnou pružnosťou, takže možno riadne zohľadniť nielen celkovú situáciu na dotknutom trhu práce, ale aj charakteristické znaky dotknutých pracovných miest. Vzhľadom na tieto skutočnosti mi nepripadá nerozumné, aby sa orgány členského štátu domnievali, že opatrenie, akým je povolenie ustanovení o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek pre uplatnenie nároku na starobný dôchodok, môže byť primerané a nevyhnutné na dosiahnutie legitímnych cieľov v rámci štátnej politiky práce a zamestnanosti.

(pozri body 41, 43, 44, 49, 51, 53,
bod 1 výroku)

3. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani,

sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému opatreniu, akým je ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv pracovníkov, ktorí dosiahli vek odchodu do dôchodku stanovený na 65 rokov, upravené v kolektívnej zmluve so všeobecnou platnosťou pre zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania budov.

Na jednej strane totiž tým, že sa pracovníkom zaručí určitá stabilita zamestnania a z dlhodobého hľadiska prísľub predvídateľného odchodu do dôchodku, pričom sa zároveň zamestnávateľom ponúkne určitá flexibilita pri riadení ich ľudských zdrojov, ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv je odraz rovnováhy medzi protichodnými, ale legitímnymi záujmami, a je súčasťou komplexného kontextu pracovných vzťahov, ktorý sa úzko spája s politickým výberom v oblasti dôchodku a zamestnanosti.

dotknuté osoby, aby definitívne opustili pracovný trh. Uvedená právna úprava teda nezavádza záväzný režim núteného odchodu do dôchodku. Ani nebráni tomu, aby pracovník, ktorý si to želá napríklad z finančných dôvodov, pokračoval vo výkone profesijnej činnosti nad rámec veku odchodu do dôchodku a ani nezavazuje zamestnancov, ktorí dosiahli dôchodkový vek, ochrany pred diskrimináciami na základe veku v prípade, že by chceli ostať naďalej pracovať a hľadajú nové zamestnanie. S ohľadom na tieto skutočnosti vnútroštátna právna úprava vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanej členským štátom a sociálnym partnerom v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti nepresahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov.

(pozri body 68, 74 – 77, bod 2 výroku)

Na druhej strane keďže vnútroštátna právna úprava dotknutého členského štátu nezakazuje osobe, ktorá dosiahla vek umožňujúci jej uplatniť si právo na starobný dôchodok, aby pokračovala v profesijnej činnosti a keďže navyše pracovník nachádzajúci sa v takejto situácii naďalej požíva ochranu proti diskrimináciám z dôvodu veku, zánik pracovnej zmluvy nemá automaticky za následok prinútiť

4. Články 1 a 2 smernice 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia tomu, aby členský štát vyhlásil za všeobecne platnú kolektívnu zmluvu obsahujúcu ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti

upratovania budov, pokiaľ nezbavuje pracovníkov patriacich do jej pôsobnosti ochrany, ktorú im zverujú tieto ustanovenia smerujúce proti diskrimináciám na základe veku.

za všeobecne platnú, aj keď sú členské štáty povinné prostredníctvom primeraných zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení zaručiť, aby všetci pracovníci mohli v plnej miere požívať ochranu proti diskrimináciám na základe veku, ktorú im poskytuje smernica 2000/78.

Smernica 2000/78 ako taká totiž neupravuje podmienky, za ktorých môžu členské štáty vyhlásiť kolektívnu zmluvu

(pozri body 79, 80, bod 3 výroku)