

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Raad van State (Holandsko) 6. apríla 2010 — Johan van Leendert Holding BV/Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

(Vec C-158/10)

(2010/C 161/33)

Jazyk konania: holandčina

**Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania**

Raad van State

**Účastníci konania pred vnútroštátnym súdom**

Navrhovateľ: Johan van Leendert Holding BV

Odporca: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Prejudiciálna otázka**

Majú sa články 56 a 57 ZFEÚ vykladať v tom zmysle, že im odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá je obsiahnutá v článku 2 Wet arbeid vreemdelingen v spojení s článkom 1e ods. 1 písm. c) vykonávacieho nariadenia k tomuto zákonu, podľa ktorej je na vysielanie pracovníkov v zmysle článku 1 ods. 3 písm. b) smernice 96/71/ES<sup>(1)</sup> potrebné pracovné povolenie?

(<sup>1</sup>) Smernica 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431).

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Nemecko) 2. apríla 2010 — Gerhard Fuchs/Spolková krajina Hesensko**

(Vec C-159/10)

(2010/C 161/34)

Jazyk konania: nemčina

**Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Účastníci konania pred vnútroštátnym súdom**

Žalobca: Gerhard Fuchs

Žalovaná: Spolková krajina Hesensko

**Prejudiciálne otázky**

1. Zakladá sa právna úprava v Hessisches Beamtenengesetz týkajúca sa zásadne povinnej vekovej hranice pre úradníčky a úradníkov na odchod do dôchodku podľa kritérií práva Únie na celi verejného záujmu?

V tejto súvislosti sa vynárajú najmä tieto konkrétne otázky:

Aké konkrétne požiadavky musí spĺňať takýto cieľ, ktorý sleduje verejný záujem, z pohľadu práva Spoločenstva? Aké dodatočné otázky týkajúce sa skutkového stavu by mal dodatočne položiť vnútroštátny súd?

Predstavuje záujem ušetrenia prostriedkov verejného rozpočtu a personálnych nákladov na zamestnancov, v tomto prípade vo forme zamedzenia prijímania nových pracovníkov a s tým súvisiace zníženie personálnych nákladov, oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES? (<sup>1</sup>)

Môže byť záujem zamestnávateľa na určitej istote v plánovaní v súvislosti s definitívnym odchodom úradníčok a úradníkov uznaný ako oprávnený cieľ verejného záujmu, a to aj vtedy, ak môže každý zamestnávateľ v pôsobnosti Hessisches Beamtenengesetz alebo Beamtenstatusgesetz stanovovať a vykonávať vlastné personálne plánovanie?

Môže byť záujem na „vhodnom vekovom rozčlenení“, na „vhodnom vekovom zložení“ uznaný ako cieľ verejného záujmu, hoci v tejto súvislosti neexistujú žiadne všeobecné štandardy alebo zákonné úpravy týkajúce sa správnosti vekového rozčlenenia alebo vekového zloženia?

Môže byť záujem vytvoriť možnosti postupu v zamestnaní pre existujúce, už zamestnané úradníčky a úradníkov, považovaný za oprávnený cieľ verejného záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES?

Sleduje právna úprava vekovej hranice za účelom zabránenia právnym sporom so staršími zamestnancami z dôvodu trvania ich služobnej spôsobilosti oprávnený cieľ verejného záujmu?

Vyžaduje požiadavka verejného záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES koncept spoločnej politiky trhu práce v oblasti závislej práce, ktorý sa nevzťahuje iba na jednotlivé služobné úrady a/alebo zamestnávateľov, ak áno, tak s akou mierou jednotnosti a záväznosti?

Môžu jednotliví zamestnávateľia alebo služobné úrady pre skupiny zamestnancov, v tomto prípade konkrétne pre úradníčky a úradníkov v pôsobnosti Hessisches Beamten-gesetz, vôbec sledovať ciele verejného záujmu prostredníctvom ustanovení o vekových hraniciach platných v takomto obmedzenom rozsahu?

Za akých podmienok môže byť cieľ sledovaný jednotlivými služobnými úradmi, ktorý ale nie je právne záväzný obsadiť miesta, ktoré sa uvoľnili z dôvodu odchodu do dôchodku prijatím nových zamestnancov, respektíve povýšením už existujúcich zamestnancov, považovaný za cieľ slúžiaci verejnému záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES? Musia za účelom všeobecného tvrdenia, že právna úprava slúži cieľu verejného záujmu, existovať aj štatistické údaje alebo iné poznatky, z ktorých vyplýva dostatočná vážnosť a skutočná realizovateľnosť takéhoto cieľa?

2. Aké požiadavky sa musia konkrétne klásť na primeranosť a vhodnosť právnej úpravy vekovej hranice v zmysle ustanovení obsiahnutých v Hessisches Beamten-gesetz?

Vyžaduje sa bližšie zisťovanie za účelom stanoviť — pravdepodobný — počet úradníčok a úradníkov dobrovoľne zostávajúcich v služobnom pomere po dosiahnutí vekovej hranice v pomere k počtu tých, ktorí v každom prípade budú po dosiahnutí vekovej hranice poberať plné dôchodkové zabezpečenie a preto chcú rozhodne služobný pomer ukončiť. Nebolo by logickejšie dať v tejto súvislosti prednosť dobrovoľnému odchodu do dôchodku pred povinným odchodom, pokiaľ právnymi úpravami o znížení dôchodku pri uplatnení nároku na dôchodok pred dosiahnutím zákonom stanovenej vekovej hranice má byť zabezpečené, že sa zabráni neprimeraným výdavkom z rozpočtu dôchodkového zabezpečenia a s tým súvisiacim personálnym nákladom (dobrovoľnosť pred povinnosťou ako primeranejšia a v konečnom dôsledku rovnako vhodná právna úprava)?

Môže byť považované za primerané a potrebné, stanoviť pre úradníčky a úradníkom paušálne pri dosiahnutí určitého vyššieho veku, ako v tomto prípade pri dosiahnutí 65. roku života, nevyvrátiteľnú právnu domnienku služobnej nespôsobilosti, a preto automaticky ukončiť služobný pomer?

Je primerané podmieniť možné ďalšie zamestnávanie v služobnom pomere až do dosiahnutia 68. roku života výlučne špecifickými záujmami zamestnávateľa bez toho, aby takéto záujmy vyžadovali ukončenie služobného pomeru bez akejkoľvek právnej možnosti opätovného uzavretia služobného pomeru?

Vedie právna úprava vekovej hranice, ktorá smeruje k povinnému ukončeniu zamestnania, namiesto toho, aby sa obmedzila podľa článku 6 ods. 2 smernice 2000/78/ES na prípustné stanovenie podmienok nároku na plné dôchodkové zabezpečenie, k neprimeranému znehodnoteniu záujmov starších ľudí vzhľadom na záujmy mladších ľudí, ktoré nie sú podstatne dôležitejšie?

Pokiaľ sa ako legitímny uzná cieľ zjednodušenia prijímania nových pracovníkov a/alebo povýšení, vynára sa otázka, aké ďalšie podmienky musia byť v skutočnosti stanovené, za účelom preukázania do akej miery sa skutočne využívajú možnosti pri každom jednotlivom služobnom úrade, ktorý požaduje úpravu vekovej hranice pre seba, alebo do akej miery sa skutočne využívajú možnosti pri všetkých zamestnávateľoch spadajúcich pod zákonnú úpravu, v rámci alebo mimo rámca všeobecného trhu práce?

Je v súvislosti so súčasnými dierami v pracovnom trhu, ktoré zapríčinil demografický vývoj, a v súvislosti s dopytom po odborných pracovných silách všetkého druhu v blízkej budúcnosti t. j. aj vo verejnej službe na úrovni spolku alebo spolkových krajín, primerané a potrebné, prinútiť služobne spôsobilé úradníčky a úradníkov, ktorý chcú ďalej vykonávať svoju funkciu, v súčasnosti k ukončeniu služobného pomeru, hoci čoskoro nastane významný personálny dopyt, ktorý nebude možné pokryť pracovným trhom? Sú v tejto súvislosti potrebné odvetvové údaje o pracovnom trhu, ktoré by neskôr mohli byť prípadne ešte využité?

3. Aké požiadavky sa musia klásť na koherenciu hesenskej a prípadne aj spolkovej právnej úpravy vekovej hranice?

Môže byť považovaný vzťah § 50 ods. 1 Hessisches Beamten-gesetz a § 50 ods. 3 Hessisches Beamten-gesetz za nesporný, ak zásadne možné ďalšie zamestnávanie po dosiahnutí vekovej hranice závisí len od záujmov zamestnávateľa?

Má sa § 50 ods. 3 Hessisches Beamten-gesetz eventuálne vykladať v súlade so smernicou v tom zmysle, že za účelom predídania neprimeranej diskriminácii z dôvodu veku má zamestnávanie naďalej pokračovať vždy vtedy, ak mu nebránia služobné dôvody? Aké požiadavky by sa eventuálne mali stanoviť pre tieto dôvody? Je potrebné v tejto súvislosti predpokladať, že služobné dôvody vyžadujú ďalšie zamestnávanie už vtedy, ak by inak nastala neoprávnená diskriminácia z dôvodu veku?

Ako by sa dal takýto výklad § 50 ods. 3 Hessisches Beamten-gesetz využiť napriek ukončeniu služobného pomeru, ku ktorému medzičasom došlo, na pokračovanie alebo obnovenie služobného pomeru žalobcu? Nesmel by sa v tomto prípade § 50 ods. 1 Hessisches Beamten-gesetz uplatňovať až do dosiahnutia 68. roku života?

Je primerané a potrebné na jednej strane sťažovať dobrovoľný odchod do dôchodku od dosiahnutia 60., resp. 63. roku života trvalým znižovaním dôchodku, na druhej strane vylúčiť dobrovoľné ďalšie zamestnávanie po dosiahnutí 65. roku života, pokiaľ zamestnávateľ výnimočne nemá špeciálny záujem na ďalšom zamestnávaní?

Odpadá primeranosť a potrebnosť právnej úpravy vekovej hranice v § 50 ods. 1 Hessisches Beamtenengesetz na jednej strane kvôli výhodnejšej úprave znižovania pracovného času po dosiahnutí určitého veku, na druhej strane dočasným zamestnávaním úradníčok a úradníkov?

Aký význam pre koherenciu majú rozličné právne úpravy v služobnom, pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia, ktoré na jednej strane požadujú trvalé zvyšovanie veku, od ktorého môžu byť starobné alebo výsluhové dôchodky poberané v plnej výške, na druhej strane zakazujú výpoveď z dôvodu dosiahnutia veku stanoveného pre bežný starobný dôchodok, avšak naopak pri dosiahnutí práve tohto veku stanovujú povinné ukončenie služobného pomeru?

Je v súvislosti s koherenciou dôležité, že postupné zvyšovanie vekových hraníc v sociálnom zabezpečení a v práve o štátnej službe na úrovni spolku a na úrovni niektorých spolkových krajín slúži prednostne záujmu zamestnancov, podliehať čo najneskoršie sprísneným podmienkam pre čerpanie plného starobného dôchodku alebo plného výsluhového dôchodku? Sú tieto otázky irelevantné z toho dôvodu, že pre úradníčky a úradníkov v pôsobnosti Hessisches Beamtenengesetz ešte nenastalo zvýšenie vekových hraníc hoci toto zvýšenie nadobudne pre zamestnancov v pracovnom pomere zakrátko účinnosť?

(<sup>1</sup>) Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Nemecko) 2. apríla 2010 — Peter Köhler/Spolková krajina Hesensko**

(Vec C-160/10)

(2010/C 161/35)

Jazyk konania: nemčina

**Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Účastníci trestného konania pred vnútroštátnym súdom**

Žalobca: Peter Köhler

Žalovaná: Spolková krajina Hesensko

**Prejudiciálne otázky**

1. Zakladá sa právna úprava v Hessisches Beamtenengesetz týkajúca sa zásadne povinnej vekovej hranice pre úradníčky a úradníkov na odchod do dôchodku podľa kritérií práva Únie na cieľ verejného záujmu?

V tejto súvislosti sa vynárajú najmä tieto konkrétne otázky:

Aké konkrétne požiadavky musí spĺňať takýto cieľ, ktorý sleduje verejný záujem, z pohľadu práva Spoločenstva? Aké dodatočné otázky týkajúce sa skutkového stavu by mal dodatočne položiť vnútroštátny súd?

Predstavuje záujem ušetrzenia prostriedkov verejného rozpočtu a personálnych nákladov na zamestnancov, v tomto prípade vo forme zamedzenia prijímania nových pracovníkov a s tým súvisiace zníženie personálnych nákladov, oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES?

Môže byť záujem zamestnávateľa na určitej istote v plánovaní v súvislosti s definitívnym odchodom úradníčok a úradníkov uznaný ako oprávnený cieľ verejného záujmu, a to aj vtedy, ak môže každý zamestnávateľ v pôsobnosti Hessisches Beamtenengesetz alebo Beamtenstatusgesetz stanovovať a vykonávať vlastné personálne plánovanie?

Môže byť záujem na „vhodnom vekovom rozčlenení“, na „vhodnom vekovom zložení“ uznaný ako cieľ verejného záujmu, hoci v tejto súvislosti neexistujú žiadne všeobecné štandardy alebo zákonné úpravy týkajúce sa správnosti vekového rozčlenenia alebo vekového zloženia?

Môže byť záujem vytvoriť možnosti postupu v zamestnaní pre existujúce, už zamestnané úradníčky a úradníkov, považovaný za oprávnený cieľ verejného záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES?

Sleduje právna úprava vekovej hranice za účelom zabránenia právnym sporom so staršími zamestnancami z dôvodu trvania ich služobnej spôsobilosti oprávnený cieľ verejného záujmu?