

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 19. januára 2010*

Vo veci C-555/07,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemecko) z 21. novembra 2007 a doručený Súdnemu dvoru 13. decembra 2007, ktorý súvisí s konaním:

Seda Küçükdeveci

proti

Swedex GmbH & Co. KG,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (spravodajkyňa) a C. Toader, sudcovia C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev a J.-J. Kasel,

* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 31. marca 2009,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Swedex GmbH & Co. KG, v zastúpení: M. Nebeling, Rechtsanwalt,

— nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,

— česká vláda, v zastúpení: M. Smolek, splnomocnený zástupca,

— dánska vláda, v zastúpení: J. Bering Liisberg, splnomocnený zástupca,

— Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci
N. Travers, BL, a A. Collins, SC,

— holandská vláda, v zastúpení: C. Wissels a M. de Mol, splnomocnené zástupkyne,

- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: I. Rao, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci J. Stratford, barrister,

- Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: V. Kreuzschitz a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 7. júla 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu zásady zákazu diskriminácie na základe veku a výkladu smernice 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).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi S. Küçükdeveciovou a jej bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou Swedex GmbH & Co. KG (ďalej len „Swedex“) v súvislosti s výpočtom dĺžky výpovednej doby uplatniteľnej na účely jej výpovede.

Právny rámec

Právna úprava Únie

- 3 Smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES. Jej odôvodnenia č. 1, 4 a 25 znejú takto:

„(1) Podľa článku 6 Zmluvy o Európskej únii je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, princípoch, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom, a rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd [podpísaný v Ríme 4. novembra 1950] a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva spoločenstva.

...

- (4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach

a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolanií.

...

(25) Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.“

4 Účelom smernice 2000/78 je podľa jej článku 1 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.

5 Článok 2 tejto smernice stanovuje:

„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.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

...“.

6 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„1. V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“.

7 Článok 6 ods. 1 tej istej 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 politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu [zamestnania a povolania — *neoficiálny preklad*] vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými [vyživovacími — *neoficiálny preklad*] povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

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

- 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.“

8 Podľa článku 18 prvého odseku tejto smernice sa mala smernica 2000/78 prebrať do vnútroštátneho právneho poriadku členských štátov najneskôr do 2. decembra 2003. Druhý odsek však stanovuje:

„Aby sa splnili [zohľadnili — *neoficiálny preklad*] osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest 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. ...“

9 Spolková republika Nemecko využila túto možnosť, takže ustanovenia tejto smernice týkajúce sa diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia tento členský štát musel prebrať najneskôr 2. decembra 2006.

Vnútroštátna právna úprava

Všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania

- ¹⁰ § 1, 2 a 10 všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I. s. 1897), ktorý prebral smernicu 2000/78, uvádzajú:

„§ 1 — Účel zákona

Účelom tohto zákona je zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takéto znevýhodnenie odstrániť.

§ 2 — Pôsobnosť

...

4. Pre výpovede platia výlučne ustanovenia o všeobecnej a osobitnej ochrane proti výpovedi.

...

§ 10 — Prípustnosť určitých rozdielov v zaobchádzaní na základe veku

Bez toho, aby bol dotknutý § 8, rozdiel v zaobchádzaní súvisiaci s vekom sa povoľuje v prípadoch, keď je objektívne a primerane odôvodnený a zakladá sa na oprávnenom ciele. Prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahŕňať:

1. stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnania a povolania vrátane podmienok odmeňovania a prepúšťania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s vyživovacími povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

...“

Právna úprava výpovednej doby

- 11 § 622 nemeckého občianskeho zákonníka (Bürgerliches Gesetzbuch, ďalej len „BGB“) stanovuje:

„1. Pracovník alebo zamestnanec môže vypovedať pracovný pomer k pätnástemu dňu kalendárneho mesiaca alebo ku koncu kalendárneho mesiaca s výpovednou dobou štyroch týždňov.

2. V prípade výpovede zo strany zamestnávateľa, ak pracovný pomer v závode alebo podniku:

- trval 2 roky, je výpovedná doba 1 mesiac ku koncu kalendárneho mesiaca,
- trval 5 rokov, je výpovedná doba 2 mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca,
- trval 8 rokov, je výpovedná doba 3 mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca,
- trval 10 rokov, je výpovedná doba 4 mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca,
- trval 12 rokov, je výpovedná doba 5 mesiacov ku koncu kalendárneho mesiaca,

- trval 15 rokov, je výpovedná doba 6 mesiacov ku koncu kalendárneho mesiaca,

- trval 20 rokov, je výpovedná doba 7 mesiacov ku koncu kalendárneho mesiaca.

Pri výpočte trvania zamestnania sa nezohľadnia doby odpracované pred dovŕšením 25. roka života zamestnanca.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- ¹² S. Küçükdeveci sa narodila 12. februára 1978. Od 4. júna 1996, teda od svojich 18. rokov, bola zamestnaná v spoločnosti Swedex.
- ¹³ Spoločnosť Swedex dala listom z 19. decembra 2006 zamestnankyni výpoveď, ktorá vzhľadom na zákonnú výpovednú dobu nadobudla účinnosť 31. januára 2007. Zamestnávateľ vypočítal výpovednú dobu, akoby ňo zamestnankyňa pracovala tri roky, hoci jej pracovný pomer trval v skutočnosti desať rokov.
- ¹⁴ S. Küçükdeveci napadla túto výpoveď na Arbeitsgericht Mönchengladbach. Pred týmto súdom tvrdila, že na základe uplatnenia § 622 ods. 2 bodu 4 BGB jej výpovedná doba mala byť štyri mesiace so začiatkom od 31. decembra 2006 do 30. apríla 2007. Táto doba by zodpovedala pracovnému pomeru v trvaní desať rokov. Spor vo veci samej je teda sporom medzi dvoma súkromnoprávnymi subjektmi, medzi S. Küçükdeveciovou a spoločnosťou Swedex.

- 15 Podľa žalobkyne ustanovenie § 622 ods. 2 druhého pododseku BGB, ktoré stanovuje, že doby zamestnania odpracované pred dovŕšením 25. roku života sa nezohľadňujú na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby, predstavuje diskrimináciu na základe veku, ktorá je v rozpore s právom Únie a v dôsledku toho je uplatnenie tohto vnútroštátneho ustanovenia vylúčené.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf pri prejednávaní odvolania konštatoval, že v deň podania výpovede už uplynula lehoty na prebratie smernice 2000/78. Rovnako konštatoval, že § 622 BGB stanovuje rozdielne zaobchádzanie priamo súvisiace s vekom, pričom tento súd nebol presvedčený o protiústavnosti tohto ustanovenia, ale jeho zlučiteľnosť s právom Únie považoval za diskutabilnú. V tejto súvislosti sa pýta, či sa má prípadná priama diskriminácia na základe veku posúdiť s ohľadom na primárne právo Únie, ako zdá sa naznačuje rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, Zb. s. I-9981), alebo s ohľadom na smernicu 2000/78. Zdôrazňuje, že dotknuté vnútroštátne ustanovenie je jednoznačné a nemožno ho prípadne vykladať v súlade so smernicou, pričom sa súčasne pýta, či nato, aby mohol vylúčiť použitie tohto ustanovenia v spore medzi dvoma súkromnoprávnymi subjektmi, sa musí vopred na účely zabezpečenia legitímnej dôvery jednotlivcov obrátiť na Súdny dvor v rámci prejudiciálneho konania, aby potvrdil nezlučiteľnosť uvedeného ustanovenia s právom Únie.
- 17 Za týchto okolností Landesarbeitsgericht Düsseldorf rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. a) Porušuje vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej sa výpovedné doby, ktoré musí zamestnávateľ dodržať, s pribúdajúcou dobou zamestnania postupne predlžujú, avšak doby zamestnania zamestnanca dosiahnuté pred dovŕšením 25. roku života sa pritom nezohľadnia, zákaz diskriminácie na základe veku podľa práva Spoločenstva a najmä primárne právo Spoločenstva alebo smernicu 2000/78...?

- b) Možno za odôvodnenie skutočnosti, že zamestnávateľ je pri výpovedi danej mladším zamestnancom povinný dodržať len základnú výpovednú dobu, považovať to, že zamestnávateľovi sa priznáva — dlhšími výpovednými dobami narušený — ekonomický záujem na flexibilitu v riadení personálnej oblasti a mladším zamestnancom sa nepriznáva ochrana stability zamestnania a ochrana možnosti pripraviť sa (ktoré starším zamestnancom ponúkajú dlhšie výpovedné doby) napríklad preto, že sa u nich vzhľadom na ich vek a/alebo menšie sociálne, rodinné a súkromné povinnosti logicky predpokladá vyššia pracovná a osobná flexibilita a mobilita?

2. V prípade kladnej odpovede na otázku č. 1 a) a zápornej odpovede na otázku č. 1 b):

Je súd členského štátu v prípade právneho sporu medzi súkromnoprávnymi subjektmi povinný neuplatniť právnu úpravu, ktorá je zjavne v rozpore s právom Spoločenstva, alebo musí zohľadniť dôveru, ktorú adresáti právnych noriem vkladajú do uplatnenia účinných vnútroštátnych zákonov, v tom zmysle, že neuplatniteľnosť nastáva až po tom, keď existuje rozhodnutie Súdneho dvora o dotknutej alebo o v zásade podobnej právnej úprave?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- ¹⁸ Vo svojej prvej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či vnútroštátna právna úprava, ako je predmetná vnútroštátna právna úprava vo veci samej, ktorá na účely

výpočtu dĺžky výpovednej doby nezohľadňuje dobu zamestnania odpracovanú zamestnancom pred dovŕšením 25. roka života, predstavuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku zakázané právom Únie, najmä primárnym právom alebo smernicou 2000/78. Predovšetkým sa pýta, či je takáto právna úprava odôvodnená skutočnosťou, že u mladších zamestnancov stačí dodržiavať len základnú výpovednú dobu, jednak preto, aby sa zamestnávateľom poskytla flexibilita v riadení personálnych otázok, ktorú by pri dlhších výpovedných dobách nemali, a jednak preto, že od mladších zamestnancov je primerané vyžadovať vyššiu osobnú a pracovnú mobilitu ako od starších zamestnancov.

- 19 V rámci odpovede na túto otázku treba najskôr vymedziť, ako navrhuje vnútroštátny súd, či túto otázku treba chápať s ohľadom na primárne právo Únie alebo smernicu 2000/78.
- 20 V tejto súvislosti treba v prvom rade pripomenúť, že Rada Európskej únie prijala na základe článku 13 ES smernicu 2000/78, o ktorej Súdny dvor rozhodol, že samotná smernica nestanovuje zásadu rovnosti zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania, ktorá má svoj zdroj v rôznych medzinárodných právnych nástrojoch a ústavných tradíciách spoločných členským štátom, ale jej účelom je v týchto oblastiach len stanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii z rôznych dôvodov, medzi ktoré patrí aj vek (pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 74).
- 21 Súdny dvor v tejto súvislosti uznal existenciu zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ktorú treba považovať za všeobecnú zásadu práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, bod 75). Smernica 2000/78 konkretizuje túto zásadu (pozri analogicky rozsudok z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, Zb. s. 455, bod 54).

- 22 Rovnako treba uviesť, že článok 6 ods. 1 ZEÚ stanovuje, že Charta základných práv Európskej únie má rovnakú právnu silu ako Zmluvy. Podľa článku 21 ods. 1 tejto charty sa „zakazuje akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu... veku“.
- 23 Aby sa zásada zákazu diskriminácie na základe veku použila v prípade, ako je ten v konaní vo veci samej, musí tento prípad patriť do pôsobnosti práva Únie.
- 24 V tejto súvislosti a na rozdiel od veci, v ktorej bol vyhlásený rozsudok z 23. septembra 2008, Bartsch (C-427/06, Zb. s. I-7245), k údajne diskriminačnému konaniu na základe dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy došlo vo veci samej až po uplynutí lehoty stanovenej pre členský štát na prebratie smernice 2000/78, ktorá, pokiaľ ide o Spolkovú republiku Nemecko, uplynula 2. decembra 2006.
- 25 Od tohto dátumu bola na základe smernice do rámca pôsobnosti práva Únie zahrnutá predmetná vnútroštátna právna úprava vo veci samej, ktorá sa týka oblasti upravenej touto smernicou, teda v tomto prípade podmienok prepúšťania.
- 26 Vnútroštátna právna úprava, ako je § 622 ods. 2 druhý pododsek BGB, ktorá stanovuje, že pri výpočte výpovednej doby sa nezohľadnia doby odpracované pred dovŕšením 25. roka života zamestnanca, totiž ovplyvňuje podmienky prepúšťania zamestnancov. Treba ju preto považovať za právnu úpravu, ktorá stanovuje pravidlá týkajúce sa podmienok prepúšťania.

- 27 Z týchto úvah vyplýva, že skutočnosť, či právu Únie odporuje dotknutá vnútroštátna právna úprava, treba posudzovať na základe všeobecnej zásady práva Únie, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe veku, ako je konkretizovaná v smernici 2000/78.
- 28 V druhom rade, pokiaľ ide o otázku, či dotknutá právna úprava obsahuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku, treba pripomenúť, že podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 sa na účely tejto smernice pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Jej článok 2 ods. 2 písm. a) spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii (pozri rozsudky zo 16. októbra 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 50, a z 5. marca 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 33).
- 29 V prejednávanej veci § 622 ods. 2 druhý pododsek BGB stanovuje menej priaznivé zaobchádzanie pre zamestnancov, ktorí so zamestnávateľom uzavreli pracovný pomer pred dovŕšením 25. roku. Táto vnútroštátna právna úprava teda zavádza rozdielne zaobchádzanie s osobami, ktorých pracovný pomer trval rovnako dlho, v závislosti od veku, v ktorom do podniku nastúpili.
- 30 U dvoch zamestnancov, ktorých pracovný pomer trval 20 rokov, by tak výpovedná doba toho, ktorý v podniku začal pracovať ako 18-ročný, bola päť mesiacov, zatiaľ čo zamestnanec, ktorý začal pracovať ako 25-ročný, by mal výpovednú dobu sedem mesiacov. Okrem toho, ako uviedol aj generálny advokát v bode 36 svojich návrhov, predmetná vnútroštátna právna úprava vo veci samej vo všeobecnosti znevýhodňuje mladých pracovníkov oproti starším, pretože, ako dokazuje situácia žalobkyne vo veci samej, mladší pracovníci môžu byť aj napriek niekoľkoročnému pracovnému pomeru so zamestnávateľom pripravení o výhodu postupného predlžovania výpovednej doby na základe dĺžky trvania pracovného pomeru, ktorú naopak môžu využívať starší pracovníci s porovnateľným počtom odpracovaných rokov.

- 31 Z toho vyplýva, že dotknutá vnútroštátna právna úprava stanovuje rozdielne zaobchádzanie na základe vekového kritéria.
- 32 V treťom rade treba preskúmať, či toto rozdielne zaobchádzanie môže predstavovať diskrimináciu, ktorú zakazuje zásada zákazu diskriminácie na základe veku konkretizovaná v smernici 2000/78.
- 33 Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 v tejto súvislosti stanovuje, 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.
- 34 Z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom a z vysvetlení podaných nemeckou vládou na pojednávaní vyplýva, že § 622 BGB má svoj základ v zákone z roku 1926. Stanovenie hranice 25 rokov v tomto zákone bolo výsledkom kompromisu na jednej strane medzi vtedajšou vládou, ktorá sa usilovala o jednotné predĺženie trojmesačnej výpovednej doby pre pracovníkov starších ako 40 rokov, na druhej strane zástancami postupného predlžovania výpovednej doby pre všetkých pracovníkov a do tretice zástancami postupného predlžovania výpovednej doby, ale bez ohľadu na počet odpracovaných rokov, pričom cieľom tohto pravidla malo byť čiastočné oslobodenie zamestnávateľov od bremena dlhších výpovedných dôb pre pracovníkov mladších ako 25 rokov.
- 35 Podľa vnútroštátneho súdu § 622 ods. 2 druhý pododsek BGB vyjadruje úvahy zákonodarcu, podľa ktorého mladší pracovníci vo všeobecnosti lepšie a rýchlejšie reagujú na stratu zamestnania a možno od nich vyžadovať väčšiu flexibilitu. Kratšia výpovedná doba pre mladších pracovníkov napokon podporuje ich prijímanie do zamestnania vzhľadom na to, že sa tým umožňuje väčšia flexibilita riadenia ľudských zdrojov.

- 36 Takéto ciele uvádzané nemeckou vládou a vnútroštátnym súdom pravdepodobne patria do rámca politiky zamestnanosti a trhu práce v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.
- 37 Podľa samotného znenia uvedeného ustanovenia treba ďalej overiť, či sú prostriedky stanovené na dosiahnutie takého legitímneho cieľa „primerané a nevyhnutné“.
- 38 Treba pripomenúť, že v tomto ohľade členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri výbere opatrení spôsobilých dosiahnuť ciele, ktoré sledujú v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti (pozri rozsudky Mangold, už citovaný, bod 63, a Palacios de la Villa, už citovaný, bod 68).
- 39 Vnútroštátny súd uvádza, že cieľom dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy vo veci samej je dať zamestnávateľom väčšiu flexibilitu pri riadení ľudských zdrojov zmiernením ich povinností týkajúcich sa prepúšťania mladších pracovníkov, od ktorých možno logicky vyžadovať zvýšenú osobnú a profesionálnu mobilitu.
- 40 Uvedená právna úprava však napriek tomu nie je primeraná na dosiahnutie uvedeného cieľa, pretože sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí uzavreli pracovný pomer so zamestnávateľom pred dovŕšením 25. roku, bez ohľadu na ich vek v čase prepustenia.
- 41 Pokiaľ ide o cieľ, ktorý zákonodarca sledoval prijatím predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy vo veci samej a ktorý pripomenula nemecká vláda, teda zvýšenie ochrany zamestnancov v závislosti od doby odpracovanej v podniku, zdá sa, že na základe tejto právnej úpravy je predĺženie výpovednej doby v závislosti od odpracovanej doby zdržané u každého zamestnanca, ktorý sa v podniku zamestnal pred dovŕšením

25. roku, aj v prípade, keď pracovný pomer tohto zamestnanca pri prepustení trval už dlhú dobu. Uvedenú právnu úpravu preto nemožno považovať za vhodnú na realizáciu predmetného cieľa.

42 Treba dodať, že dotknutá vnútroštátna právna úprava vo veci samej ovplyvňuje, ako pripomína aj vnútroštátny súd, mladých zamestnancov rozdielne, v tom zmysle, že postihuje tých, ktorí sa skoro zapoja do pracovného života, či už bez odborného vzdelania alebo po krátkom štúdiu, ale nie tých, ktorí začnú pracovať neskôr po dlhodobom štúdiu.

43 Z týchto úvah vyplýva, že na prvú prejudiciálnu otázku treba odpovedať tak, že právo Únie a predovšetkým zásada zákazu diskriminácie na základe veku konkretizovaná v smernici 2000/78, sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ako je predmetná právna úprava v konaní vo veci samej, ktorá na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby nezohľadňuje dobu zamestnania odpracovanú zamestnancom pred dovŕšením 25. roka života.

O druhej otázke

44 V druhej prejudiciálnej otázke sa vnútroštátny súd pýta, či nato, aby mohol v spore medzi dvoma súkromnoprávnymi subjektmi vylúčiť použitie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorú považuje za nezlučiteľnú s právom Únie, sa musí vopred na účely zabezpečenia legitímnej dôvery jednotlivcov obrátiť na Súdny dvor podľa článku 267 ZFEÚ, aby potvrdil nezlučiteľnosť tejto právnej úpravy s právom Únie.

45 V prvom rade pokiaľ ide o úlohu vnútroštátneho súdu v konaní medzi súkromnoprávnymi subjektmi, v ktorom sa zdá, že dotknutá vnútroštátna právna úprava je nezlučiteľná s právom Únie, Súdny dvor rozhodol, že je úlohou vnútroštátnych súdov zaručiť súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci

z ustanovení práva Únie a zabezpečiť jej uplatnenie v celom rozsahu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 111, ako aj z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 42).

⁴⁶ Pokiaľ ide o spor medzi súkromnoprávnymi subjektami, Súdny dvor v tejto súvislosti konštantne rozhodoval, že smernica nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať (pozri najmä rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 48; zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, bod 108).

⁴⁷ Napriek tomu sa povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (pozri najmä v tomto zmysle rozsudky z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 26; z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8; Faccini Dori, už citovaný, bod 26; z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 40; Pfeiffer a i., už citovaný, bod 110, ako aj z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 106).

⁴⁸ Z toho vyplýva, že uplatňujúc vnútroštátne právo, vnútroštátny súd, ktorý má podať jeho výklad, musí ho v čo v najväčšej možnej miere vykladať v zmysle znenia a účelu tejto smernice, aby bol dosiahnutý výsledok, ku ktorému táto smernica smeruje, a prispôbiť sa tak článku 288 tretiemu odseku ZFEÚ (pozri v tomto zmysle rozsudky von Colson a Kamann, už citovaný, bod 26; Marleasing, už citovaný, bod 8; Faccini Dori, už citovaný, bod 26, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, bod 113). Požiadavka výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Únie vyplýva zo systému Zmluvy, ktorá tým umožňuje vnútroštátnemu súdu, aby v rámci svojich právomocí zabezpečil plnú účinnosť práva Únie pri rozhodovaní o spore (pozri v tomto zmysle rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 114).

- 49 Podľa vnútroštátneho súdu však ustanovenie § 622 ods. 2 druhého pododseku BGB nemožno vykladať na základe smernice 2000/78 z dôvodu jeho jasného a presného znenia.
- 50 V tejto súvislosti treba pripomenúť, ako už bolo uvedené v bode 20 tohto rozsudku, že jednak smernica 2000/78 len konkretizuje zásadu rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolanií bez toho, aby sa jej venovala a jednak, že zásada zákazu diskriminácie na základe veku je všeobecnou zásadou práva Únie, pretože je konkrétnym vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, body 74 až 76).
- 51 Za týchto podmienok je na vnútroštátnom súde prejednávajúcom spor, v ktorom ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, ako ju konkretizuje smernica 2000/78, aby v rámci svojej právomoci zabezpečil osobám podliehajúcim jeho jurisdikcii právnu ochranu, ktorá im vyplýva z práva Únie, a zabezpečil jeho plnú účinnosť tým, že neuplatní žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by bolo v rozpore s touto zásadou (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, bod 77).
- 52 V druhom rade, pokiaľ ide o povinnosť vnútroštátneho súdu podať na Súdny dvor návrh na začatie prejudiciálneho konania v súvislosti s výkladom práva Únie predtým, než v konaní medzi súkromnoprávnymi subjektmi vylúči použitie vnútroštátneho ustanovenia, ktoré považuje za nezlučiteľné s týmto právom, treba uviesť, že z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že tento aspekt otázky je odôvodnený skutočnosťou, že v zmysle vnútroštátneho práva vnútroštátny súd nemôže vylúčiť použitie platného ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy, pokiaľ Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) predtým nevyhlásil toto ustanovenie za protiústavné.
- 53 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že potreba zaručiť plný rozsah zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ako ju konkretizuje smernica 2000/78, znamená, že v prípade ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré patrí do pôsobnosti práva Únie, ktoré vnútroštátny súd považuje za nezlučiteľné s touto zásadou a u ktorého je výklad

v súlade s ňou nemožný, vnútroštátny súd musí vylúčiť použitie takého ustanovenia bez toho, aby bol povinný najskôr položiť prejudiciálnu otázku Súdnemu dvoru alebo aby sa mu v jej položení bránilo.

- 54 Možnosť vnútroštátneho súdu podľa článku 267 druhého odseku ZFEÚ položiť prejudiciálnu otázku Súdnemu dvoru skôr než vylúči uplatnenie vnútroštátneho ustanovenia, ktoré je v rozpore s právom Únie, sa však nemôže premeniť na povinnosť z toho dôvodu, že vnútroštátne právo tomuto súdu neumožňuje, aby nepoužil vnútroštátne ustanovenie, ktoré považuje za nezlučiteľné s ústavou, pokiaľ Ústavný súd predtým nerozhodol, že je protiústavné. V zmysle zásady prednosti práva Únie, ktorá sa vzťahuje aj na zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, totiž vnútroštátna právna úprava, ktorá je v rozpore s právom Únie a patrí do rozsahu jeho pôsobnosti, musí zostať neuplatnená (pozri v tomto zmysle rozsudok Mangold, už citovaný, bod 77).
- 55 Z uvedeného vyplýva, že vnútroštátny súd rozhodujúci v spore medzi súkromnoprávnymi subjektmi nie je povinný, ale má možnosť obrátiť sa na Súdny dvor s prejudiciálnou otázkou týkajúcou sa výkladu zásady zákazu diskriminácie na základe veku konkretizovanej v smernici 2000/78 predtým, než vylúči použitie ustanovenia vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré považuje za nezlučiteľné s touto zásadou. Fakultatívny charakter položenia prejudiciálnej otázky nezávisí od postupov, ktoré musí vnútroštátny súd podľa vnútroštátneho práva dodržať, aby mohol vylúčiť použitie vnútroštátneho ustanovenia, ktoré považuje za nezlučiteľné s ústavou.
- 56 Vzhľadom na uvedené treba na druhú prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že je úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý rozhoduje v spore medzi súkromnoprávnymi subjektmi, zabezpečiť dodržiavanie zásady zákazu diskriminácie na základe veku konkretizovanej v smernici 2000/78, tým, že v prípade potreby neuplatní akékoľvek ustanovenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré je v rozpore s touto zásadou, bez ohľadu na to, či v prípadoch uvedených v článku 267 druhom odseku ZFEÚ využije svoju možnosť položiť Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku týkajúcu sa výkladu tejto zásady.

O trovách

⁵⁷ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

- 1. Právo Únie a predovšetkým zásada zákazu diskriminácie na základe veku konkretizovaná v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ako je predmetná právna úprava v konaní vo veci samej, ktorá na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby nezohľadňuje dobu zamestnania odpracovanú zamestnancom pred dovŕšením 25. roku života.**
- 2. Je úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý rozhoduje v spore medzi súkromnoprávnymi subjektmi, zabezpečiť dodržiavanie zásady zákazu diskriminácie na základe veku konkretizovanej v smernici 2000/78, tým, že v prípade potreby neuplatní akékoľvek ustanovenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré je v rozpore s touto zásadou, bez ohľadu na to, či v prípadoch uvedených v článku 267 druhom odseku ZFEÚ využije svoju možnosť položiť Súdnemu dvoru Európskej únie prejudiciálnu otázku týkajúcu sa výkladu tejto zásady.**

Podpisy