

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 8. septembra 2011 \*

V spojených veciach C-297/10 a C-298/10,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Bundesarbeitsgericht (Nemecko) z 20. mája 2010 a doručené Súdnemu dvoru 16. júna 2010, ktoré súvisia s konaniami:

**Sabine Hennigs** (C-297/10)

proti

**Eisenbahn-Bundesamt,**

a

**Land Berlin** (C-298/10)

proti

**Alexandrovi Maiovi,**

\* Jazyk konania: nemčina.

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia A. Arabadžiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh a P. Lindh (spravodajkyňa),

generálna advokátka: V. Trstenjak,  
tajomník: A. Impellizzeri, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 26. mája 2011,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— S. Hennigs, v zastúpení: M. Peiseler a A. Seulen, Rechtsanwälte,

— A. Mai, v zastúpení: H.-W. Behm, Rechtsanwalt,

— Land Berlin, v zastúpení: J. Zeisberg, Rechtsanwalt,

— nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,

- belgická vláda, v zastúpení: M. Jacobs a C. Pochet, splnomocnené zástupkyne,
  
- Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuzsitz a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článkov 21 a 28 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ako aj zásady zákazu diskriminácie na základe veku a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. EÚ L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
  
- 2 Tieto návrhy na začatie prejudiciálneho konania boli predložené v sporoch medzi dvomi zmluvnými zamestnancami verejnej služby, S. Henningsovou a A. Maiom, a ich zamestnávateľmi Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin (spolková krajina Berlín) vo veci stanovenia výšky ich mzdy.

## Právny rámec

### *Právna úprava Únie*

3 Odôvodnenia č. 9, 11, 25 a 36 smernice 2000/78 znejú:

„(9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

...

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

...

(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.

...

(36) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov, na ich spoločnú žiadosť, aby vykonali ustanovenia tejto smernice, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, pod podmienkou, že vykonajú všetky potrebné opatrenia, aby boli vždy schopní zaručiť výsledky požadované touto smernicou.“

4 Podľa článku 1 smernice 2000/78 je účelom tejto smernice „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.“

5 Článok 2 tejto smernice znie:

„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;

b) o ‚nepriamu diskrimináciu‘ ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné...“

6 Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) uvedenej smernice sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok odmeňovania.

7 Článok 6 uvedenej smernice znie:

„1. 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 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;
- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

...“

8 Článok 16 smernice 2000/78 znie:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:

...

- b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv...“

## 9 Článok 18 smernice 2000/78 spresňuje:

„Členské štáty... môžu na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov poveriť ich zavedením tejto smernice do praxe. V takých prípadoch členské štáty zabezpečia, aby najneskôr 2. decembra 2003 sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodu, pričom sú členské štáty povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. ...

Aby sa splnili 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...“

- 10 Spolková republika Nemecko túto možnosť využila, a to tak, že lehota na prebratie ustanovení tejto smernice týkajúcich sa diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia bola stanovená najneskôr do 2. decembra 2006.

*Vnútroštátna právna úprava*

## Spolková právna úprava rovnosti zaobchádzania

- 11 Všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. I, s. 1897, ďalej len „AGG“) prebral smernicu 2007/78.



- 12 § 10 AGG, nazvaný „Prípustnosť určitých rozdielov v zaobchádzaní na základe veku“, stanovuje:

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

...

2. stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

...“

Kolektívne zmluvy upravujúce postavenie zmluvných zamestnancov verejnej služby

- 13 Podľa judikatúry vnútroštátneho súdu mzdový stupeň zmluvných zamestnancov verejnej služby určia sociálni partneri prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

— Kolektívne zmluvy upravujúce postavenie zmluvných zamestnancov spolkovej krajiny Berlín (vec C-298/10)

- 14 V čase skutkových okolností vo veci samej sa pracovné pomery zmluvných zamestnancov spolkovej krajiny Berlín spravovali kolektívnou zmluvou pre zmluvných zamestnancov spolkovej verejnej služby (Bundes-Angestelltentarifvertrag) z 23. februára 1961 (ďalej len „BAT“). Táto kolektívna zmluva sa týkala zmluvných zamestnancov spolkovej republiky, ale obdobne sa uplatňovala aj na zmluvných zamestnancov spolkových krajín a miest.
- 15 BAT bola doplnená kolektívnou zmluvou č. 35 uzavretou podľa BAT a upravujúcou odmeňovanie (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 Článok 27 BAT znie takto:

„A. Zamestnanci uvedení v prílohe 1a

...

1. V kolektívnej zmluve upravujúcej odmeňovanie sa základná mzda v jednotlivých mzdových triedach určuje podľa vekových skupín. Základná mzda prvej vekovej skupiny (počiatočná základná mzda) sa vypláca od začiatku mesiaca, v ktorom zamestnanec v mzdových triedach III až X dovŕšil 21 rokov a zamestnanec v mzdových

triedach I až IIb 23 rokov. Po každých dvoch rokoch dostáva zamestnanec základnú mzdu nasledujúcej vekovej skupiny, a to až kým nedosiahne základnú mzdu poslednej vekovej skupiny (konečná základná mzda).

2. Ak je zamestnanec zamestnaný a zaradený do mzdových tried III až X najneskôr na konci mesiaca, v ktorom dovŕšil 31 rokov, dostane základnú mzdu svojej vekovej skupiny. Ak je zamestnanec zamestnaný neskôr, dostane základnú mzdu vekovej skupiny, ktorá sa vypočíta ako rozdiel medzi vekom, ktorý zamestnanec dovŕšil v čase nástupu do zamestnania, a polovicou rokov, ktoré uplynuli od momentu, keď zamestnanec dovŕšil vek 31 rokov. Vždy na začiatku mesiaca, v ktorom zamestnanec dovŕši nepárny rok svojho života, získa – až do nadobudnutia konečnej základnej mzdy – základnú mzdu nasledujúcej vekovej skupiny. Na zamestnancov v mzdových triedach I až IIb sa primerane uplatní prvá až tretia veta, pričom 31. rok sa nahradí 35. rokom.

...“

- 17 Okrem toho článok 27 C BAT stanovuje, že za určitých podmienok sa na účely zaradenia zamestnanca na vyšší stupeň, ako by bol stupeň, na ktorý by bol za obvyklých podmienok na základe svojho veku zaradený, môže zohľadniť jeho odborná prax, ktorú nadobudol pred nástupom do zamestnania.
- 18 Vnútroštátny súd, pokiaľ ide o BAT, spresňuje, že základná mzda sa počíta podľa tried. Trieda X je najnižšia a trieda I je najvyššia. Na zaradenie zamestnanca do triedy I až IIa sa vyžaduje ukončené vysokoškolské vzdelanie. Pokiaľ ide o vekové skupiny, vnútroštátny súd ako príklad uvádza, že v triedach I až IIb sa konečná základná mzda dosahuje na úrovni vekovej hranice č. 47, teda len čo zamestnanec dovŕši vek 47 rokov. BAT ďalej stanovuje, že základná mzda je doplnená o tzv. miestny príplatok, ktorý čiastočne pokrýva náklady zamestnanca súvisiace s jeho rodinnou situáciou.

- 19 Podľa vnútroštátneho súdu príloha č. 1c kolektívnej zmluvy č. 35 uzavretej podľa BAT a upravujúcej odmeňovanie stanovila s platnosťou a účinnosťou od 1. mája 2004 výšku počiatočnej a konečnej základnej mzdy zamestnancov, ktorí boli zaradení do mzdových tried I až X. Tento súd ďalej uvádza, že BAT bola pre zamestnancov spolkovej krajiny Berlín platná a účinná až do 1. apríla 2010.

— Kolektívne zmluvy uplatniteľné na zamestnancov spolkovej republiky (vec C-297/10)

- 20 Pracovnoprávne vzťahy zmluvných zamestnancov spolkovej republiky sa spravovali BAT a kolektívnou zmluvou č. 35 uzavretou podľa BAT a upravujúcou odmeňovanie až do 1. októbra 2005.
- 21 BAT a kolektívnu zmluvu č. 35 uzavretú podľa BAT a upravujúcu odmeňovanie vo vzťahu k zamestnancom spolkovej republiky a obcí od tohto dátumu nahradila kolektívna zmluva pre verejnú službu (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, ďalej len „TVöD“).
- 22 TVöD už nestanovuje vekové hranice ani tzv. miestny príplatok. Jednotný systém odmeňovania sa zakladá na kritériách, akými sú vykonávaná činnosť, odborná prax a výkonnosť. Trieda sa určuje na základe vykonávanej činnosti. Stupeň sa určuje na základe odbornej praxe a výkonnosti.
- 23 Od 1. októbra 2005 boli zmluvní zamestnanci spolkovej republiky zaradení do nového systému odmeňovania TVöD. Podrobnosti tohto prechodu sa spravujú kolektívnou zmluvou o prechode zmluvných zamestnancov spolkovej republiky na systém TVöD a o prechodnej právnej úprave (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts ďalej len „TVÜ-Bund“).

- 24 Prechod zmluvných zamestnancov patriacich do pôsobnosti BAT sa uskutočnil v dvoch etapách.
- 25 Podľa článku 5 TVÜ-Bund sa v prvej etape referenčná mzda vypočítala na základe mzdy vyplatenej za september 2005. Podľa vnútroštátneho súdu tento spôsob prechodu umožnil, aby sa zamestnancom mzda vyplácala v doterajšej výške a ich práva ostali zachované.
- 26 Podľa článku 6 TVÜ-Bund boli zamestnanci v rámci triedy, do ktorej boli zaradení na základe referenčnej mzdy, počas dvojročného obdobia zaradení do individuálneho medzistupňa. S platnosťou a účinnosťou od 1. októbra 2007 sa v rámci triedy uskutočnilo konečné zaradenie zamestnancov formou prechodu z individuálneho medzistupňa do najbližšieho bezprostredne nasledujúceho riadneho stupňa.
- 27 Po konečnom zaradení zamestnancov sa ich odmeňovanie určuje podľa kritérií stanovených TVöD.

### **Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky**

*Vec C-298/10*

- 28 A. Mai, narodený 28. decembra 1967, bol od 16. marca 1998 do 31. marca 2009 zmluvným zamestnancom spolkovej krajiny Berlín. Vykonával funkciu vedúceho zariadenia ošetrovateľskej služby. Na tomto základe bol zaradený do mzdovej triedy Ia BAT a bola mu vyplácaná mzda v hrubej mesačnej výške 3 336,09 eura. Výška hrubej základnej mzdy vekovej skupiny č. 47 v tejto triede dosahovala 3 787,14 eura.

- 29 A. Mai svojho zamestnávateľa žiadal o mzdu zodpovedajúcu vekovej skupine č. 47 aj napriek tomu, že vek 47 rokov nedovršíl. Zastáva totiž názor, že odstupňovanie základnej mzdy podľa vekových skupín je diskrimináciou na základe veku, ktorá je na ujmu najmladším zamestnancom. Žalobca inicioval súdne konanie, v ktorom sa domáhal, aby mu spolková krajina Berlín za obdobie od 1. septembra 2006 do 31. marca 2009 vyplatila mzdu zodpovedajúcu vekovej skupine č. 47 v triede Ia BAT.
- 30 V rámci tohto konania podala spolková krajina Berlín na Bundesarbeitsgericht opravný prostriedok „Revision“. Podľa tohto súdu A. Mai žiada mzdu, ktorá je v rozpore s ustanoveniami BAT. Jeho žalobe by bolo možné vyhovieť iba v prípade, ak by sa pripustilo, že výpočet výšky základnej mzdy podľa vekových skupín je diskrimináciu na základe veku a porušuje článok 21 Charty, ako aj smernicu 2000/78.
- 31 Vnútroštátny súd pripomína, že článok 6 ods. 1 druhý pododsek písm. b) smernice 2000/78 stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom sa povoľuje v prípadoch, ak spočíva najmä v stanovení vekovej hranice na prístup k určitým výhodám, ktoré súvisia so zamestnaním.
- 32 Podľa vnútroštátneho súdu možno vekové skupiny stanovené BAT považovať za skupiny, ktoré odrážajú odbornú prax. Odborná prax však nenarastá vždy úmerne s počtom odpracovaných rokov. Niekedy sa dokonca aj znižuje. V takomto prípade kritérium založené na veku vo všeobecnosti odbornú skúsenosť neodráža.
- 33 Bundesarbeitsgericht sa pýta, či skutočnosť, že BAT je kolektívnou zmluvou uzavretou medzi sociálnymi partnermi s ohľadom na článok 28 Charty, ktorý zaručuje právo na kolektívne vyjednávanie a na uzatváranie kolektívnych zmlúv, mení pohľad na položenú otázku.

- 34 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je úprava mzdy zmluvných zamestnancov verejnej služby na základe kolektívnych zmlúv, ktorá – ako článok 27 BAT v spojení s ustanovením kolektívnej zmluvy č. 35 uzavretej podľa BAT a upravujúcej odmeňovanie – stanovuje základnú mzdu v jednotlivých mzdových triedach podľa vekových skupín, v rozpore so zákazom diskriminácie na základe veku stanoveným v primárnom práve (teraz článok 21 Charty) a spresneným v smernici 2000/78/ES, berúc tiež do úvahy právo zmluvných strán kolektívnej zmluvy na kolektívne vyjednávanie zaručené primárnym právom (teraz článok 28 Charty)?“

*Vec C-297/10*

- 35 S. Hennigs pracovala od 1. februára 2004 ako stavebná inžinierka pre Eisenbahn-Bundesamt, ktorý je spolkovým orgánom.
- 36 Dotknutá osoba bola v rámci BAT zaradená do triedy IVa podľa prílohy 1a. V čase nástupu do zamestnania mala 41 rokov a podľa článku 27 A ods. 2 BAT bola zaradená do vekovej skupiny č. 35.
- 37 Pri prechode z BAT na systém upravený v TVöD bola S. Hennigs nanovo zaradená na základe referenčnej mzdy v celkovej výške 3 185,33 eura brutto, ktorá bola vypočítaná na základe vekovej skupiny č. 37. Na základe tejto sumy bola v mzdovej triede 11 zaradená do individuálneho medzistupňa – medzi stupeň 3 a stupeň 4. Od 1. októb-

ra 2007 bola zaradená do 4. stupňa mzdovej triedy 11 a dosiahla mesačný zárobok vo výške 3 200, 00 eur brutto.

- 38 S. Hennigs nespochybňuje svoje zaradenie do mzdovej triedy, ale svoje zaradenie do stupňa. Tvrdí, že ak by bola zaradená do 5. stupňa 11. mzdovej triedy, dosiahla by mesačný zárobok vyšší o 435 eur brutto. S. Hennigs preto iniciovala súdne konanie s cieľom dosiahnuť toto zaradenie.
- 39 Žalobkyňa tvrdí, že systém odmeňovania BAT podľa vekových skupín bol diskrimináciou na základe veku a že TVöD v tejto diskriminácii pokračuje.
- 40 Bundesarbeitsgericht, rozhodujúci o opravnom prostriedku „Revision“, ktorý podala S. Hennigs, uvádza, že zaradiť ju do 5. stupňa 11. mzdovej triedy, ktorého sa domáha, by bolo možné vtedy, ak aby sa jej nové zaradenie nevykonalo na základe mzdy určenej podľa BAT. Toto by bolo možné iba vtedy, ak by bola BAT v časti upravujúcej výpočet mzdy podľa vekovej skupiny z dôvodu porušenia zásady zákazu diskriminácie na základe veku protiprávna. V tejto súvislosti poukazuje Bundesarbeitsgericht na vec C-298/10.
- 41 Pokiaľ ide o TVÜ-Bund, vnútroštátny súd sa pýta, aký priestor na voľnú úvahu majú sociálni partneri pri prechode zo systému odmeňovania podľa kolektívnej zmluvy na základe veku na systém zakladajúci sa na iných kritériách, ktorý čiastočne preberá znaky predchádzajúceho systému. Kladie si tiež otázku, či sa pri posudzovaní oprávnenosti sledovaného cieľa musí zohľadniť základné právo na kolektívne vyjednávanie. V prípade, ak sú prechodné ustanovenia v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie na základe veku, sa Bundesarbeitsgericht pýta, či boli sociálni partneri povinní bezodkladne zrušiť diskriminačný systém stanovený BAT, alebo s cieľom dočasne zachovať nadobudnuté práva dotknutých zamestnancov mohli čiastočne a prechodne



ponechať v platnosti určité diskriminačné opatrenia a upraviť postupné zrušenie týchto ustanovení. Uvedené otázky sú predmetom druhej a tretej prejudiciálnej otázky.

- 42 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta, či dočasné zachovanie diskriminačných opatrení možno odôvodniť neprimeranosťou nákladov, ktoré by musel zamestnávateľ v prípade okamžitého zrušenia diskriminačných opatrení znášať. Tento bod je predmetom štvrtej otázky.
- 43 V piatej otázke sa Bundesarbeitsgericht zaoberá lehotou, v ktorej by sociálni partneri mali zrušiť diskriminačný systém stanovený BAT, a to s ohľadom na zásadu ochrany legitímnej dôvery, ktorú majú zamestnanci k existujúcemu systému.
- 44 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdne mu dvoru tieto prejudiciálne otázky, pričom prvá je totožná s otázkou položenou vo veci C-298/10:

„1. Je úprava mzdy zmluvných zamestnancov verejnej služby na základe kolektívnych zmlúv, ktorá – ako článok 27 BAT v spojení s ustanovením kolektívnej zmluvy č. 35 uzavretej podľa BAT a upravujúcej odmeňovanie – stanovuje základnú mzdu v jednotlivých mzdových triedach podľa vekových skupín, v rozpore so zákazom diskriminácie na základe veku stanoveným v primárnom práve (teraz článok 21 Charty) a spresneným v smernici 2000/78/ES, berúc tiež do úvahy právo zmluvných strán kolektívnej zmluvy na kolektívne vyjednávanie zaručené primárnym právom (teraz článok 28 Charty)?

2. V prípade, že Súdny dvor odpovie na prvú otázku kladne, alebo ak na ňu kladne odpovie Bundesarbeitsgericht, a to na základe informácií uvedených v rozhodnutí o prejudiciálnych otázkach:
  - a) Poskytuje právo na kolektívne vyjednávanie sociálnym partnerom dostatočnú možnosť na základe voľnej úvahy predchádzať takejto diskriminácii prostredníctvom zaradenia zmluvných zamestnancov do nového systému odmeňovania v zmysle kolektívnej zmluvy, ktorý bude založený na pracovnej činnosti, výkone a odbornej praxi?
  - b) Má sa na druhú otázku písm. a) v každom prípade odpovedať kladne vtedy, keď definitívne určenie stupňa zamestnancov prevedených v rámci tarifnej triedy v novom systéme odmeňovania podľa kolektívnej zmluvy nezávisí len od vekovej hranice dosiahnutej v pôvodnom tarifnom systéme a ak zamestnanci, ktorí boli zaradení do vyššieho stupňa nového systému v zmysle kolektívnej zmluvy, mali zvyčajne väčšiu odbornú prax ako zamestnanci, ktorí boli zaradení do nižšieho stupňa?
  
3. V prípade, že Súdny dvor odpovie na druhú otázku písm. a) a b) záporne alebo na tieto otázky odpovie záporne Bundesarbeitsgericht na základe rozhodnutia Súdneho dvora o prejudiciálnych otázkach:
  - a) Je nepriama diskriminácia na základe veku odôvodnená skutočnosťou, že ide o oprávnený cieľ zachovania sociálnych nárokov, a skutočnosťou, že primeraným a potrebným prostriedkom na dosiahnutie tohto cieľa je, aby sa v rámci prechodnej úpravy dočasne aj naďalej rozdielne zaobchádzalo so staršími a s mladšími zamestnancami, pričom sa uvedené nerovné zaobchádzanie bude postupne odstraňovať a za daných okolností by jedinou alternatívou bolo zníženie mzdy starších pracovníkov?

b) Možno na tretiu otázku písm. a) odpovedať – rešpektujúc právo na kolektívne vyjednávanie a s ním spojenú slobodu zmluvných strán uzatvárať kolektívne zmluvy – kladne aj v tom prípade, ak sa strany kolektívnej zmluvy dohodnú na takejto prechodnej úprave?

4. V prípade, že Súdny dvor odpovie na tretiu otázku písm. a) a b) záporne alebo na túto otázku odpovie záporne Bundesarbeitsgericht na základe rozhodnutia Súdneho dvora o prejudiciálnych otázkach:

Je postup, podľa ktorého sa pri uplatňovaní ustanovení kolektívnej zmluvy týkajúcich sa odmeňovania vždy použije iba najvyššia dosiahnutá veková hranica až dovtedy, kým nenadobudne účinnosť nová právna úprava, ktorá by bola v súlade s právom Únie, jediný spôsob, ako možno odstrániť porušenie zákazu diskriminácie na základe veku, ktorý poznačil systém odmeňovania podľa kolektívnej zmluvy a spôsobuje jeho celkovú nezákonnosť, bez ohľadu na zvýšené náklady vzniknuté dotknutým zamestnávateľom a po zohľadnení práva zmluvných strán kolektívnej zmluvy na kolektívne vyjednávanie?

5. V prípade, že Súdny dvor odpovie na štvrtú otázku záporne alebo na túto otázku odpovie záporne Bundesarbeitsgericht na základe rozhodnutia Súdneho dvora o prejudiciálnych otázkach:

Bolo by s ohľadom na právo zmluvných strán kolektívnej zmluvy na kolektívne vyjednávanie zlučiteľné so zákazom diskriminácie na základe veku zakotveným v práve Únie a s požiadavkou účinného postihu v prípade porušenia tohto zákazu, aby sa zmluvným stranám kolektívnej zmluvy uložila povinnosť retroaktívneho zrušenia nezákonnosti systému odmeňovania, na ktorom sa dohodli, a na tento účel by sa im stanovila primeraná lehota (napr. šesť mesiacov) a zároveň by sa určilo, aby sa pri uplatnení kolektívnych zmlúv vždy ako základ použila najvyššia veková skupina v tom prípade, ak by v stanovenej lehote zmluvné strany kolektívnej zmluvy neprijali novú úpravu, ktorá bude v súlade s právom Únie? Prípadne,

aký časový rámec môže byť v súvislosti so spätnou účinnosťou novej úpravy poskytnutý zmluvným stranám kolektívnej zmluvy?“

- <sup>45</sup> Uznesením predsedu Súdneho dvora z 24. septembra 2010 boli veci C-297/10 a C-298/10 spojené na účely písomnej a ústnej časti konania, ako aj rozsudku.

## O prejudiciálnych otázkach

### *Úvodné pripomienky*

- <sup>46</sup> Vnútroštátny súd svojím návrhom na začatie prejudiciálneho konania žiada Súdny dvor, aby vyložil zásadu zákazu diskriminácie na základe veku zaručenú primárnym právom v článku 21 Charty a spresnenú v smernici 2000/78/ES.
- <sup>47</sup> Treba pripomenúť, že Súdny dvor uznal existenciu zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ktorú treba považovať za všeobecnú zásadu práva Únie, pričom v oblasti zamestnania a povolania bola spresnená v smernici 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. januára 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 21). Zákaz akejkoľvek diskriminácie predovšetkým na základe veku zakotvuje článok 21 Charty, ktorý má s platnosťou a účinnosťou od 1. decembra 2009 rovnakú právnu silu ako Zmluvy.

- 48 S cieľom odpovedať na položené otázky treba posúdiť, či opatrenia, ktoré sú predmetom veci samej, patria do pôsobnosti smernice 2000/78.
- 49 Z tohto hľadiska tak z názvu a odôvodnení, ako aj z obsahu a účelu smernice vyplýva, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec na to, aby každej osobe bola zaistená rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolanií“ tým, že jej dáva účinnú ochranu proti diskriminácii z niektorého z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek (pozri rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Zb. s. I-9343, bod 19).
- 50 Z ustanovení článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice vyplýva, že sa vzťahuje na všetky osoby tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok odmeňovania.
- 51 Z informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom vyplýva, že opatrenia, ktoré sú predmetom veci samej, upravujú systém odmeňovania zmluvných zamestnancov verejnej služby. Tieto opatrenia teda ovplyvňujú podmienky odmeňovania uvedených zamestnancov podľa článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78.

*O prvej otázke vo veci C-297/10 a jedinej otázke vo veci C-298/10*

- 52 Svojou prvou otázkou vo veci C-297/10 a jedinou otázkou vo veci C-298/10, ktoré sú formulované rovnako, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má zásada zákazu diskriminácie na základe veku zaručená v článku 21 Charty a spresnená v smernici 2000/78, konkrétne v článku 2 a článku 6 ods. 1 tejto smernice, vykladať v tom

zmysle, že zakazuje prijatie opatrení v kolektívnych zmluvách, akým je aj opatrenie vo veci samej, ktoré stanovujú, že v rámci každej mzdovej triedy sa stupeň základnej mzdy zmluvného zamestnanca verejnej služby po jeho nástupe do zamestnania určuje na základe jeho veku. Vnútroštátny súd sa okrem toho pýta, či sa na účel tohto výkladu má zohľadniť právo na kolektívne vyjednávanie stanovené v článku 28 Charty.

- 53 V prvom rade treba skúmať, či dotknutá právna úprava obsahuje rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78. V tejto súvislosti treba po prvé pripomenúť, že podľa 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“ tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) uvedenej smernice spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.
- 54 V tomto prípade z informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, vyplýva, že v systéme zavedenom BAT sa základná mzda zamestnanca v každom pracovnom pomere odvíja v prvom rade od jeho zaradenia do mzdovej triedy. Mzdová trieda X je najnižšia a mzdová trieda I je najvyššia. Zaradenie zamestnanca do každej z nich sa uskutočňuje podľa charakteristických črt činnosti, ktorú zamestnanec vykonáva.
- 55 Po druhé v rámci každej triedy sa základná mzda zamestnanca patriaceho do tejto triedy pri jeho nástupe do zamestnania stanoví podľa vekovej skupiny, do ktorej je zaradený. Zamestnanec získa každé dva roky základnú mzdu zodpovedajúcu nasledujúcej vekovej skupine, a to až dovtedy, kým v rámci svojej triedy postúpi do poslednej vekovej skupiny.

- 56 Zatiaľ čo zamestnanec vo veku 21 rokov prijatý do nástupnej mzdovej triedy VIb bude zaradený na úroveň vekovej skupiny č. 21 v tejto triede, zamestnanec vo veku 27 rokov prijatý do rovnakej nástupnej mzdovej triedy bude zaradený na úroveň vekovej skupiny č. 27.
- 57 Toto pravidlo sa zmierni, ak zamestnanec nastúpil do zamestnania ku dňu, ktorý nasleduje po konci mesiaca, v ktorom dovŕšil vek 31 rokov (ak je zaradený do mzdovej triedy III až X) alebo 35 rokov (ak je zaradený do mzdovej triedy I až IIb). V takomto prípade sa základná mzda určí podľa vekovej skupiny, ktorá sa vypočíta tak, že od veku zamestnanca v deň jeho nástupu do zamestnania sa odpočíta polovica z rokov, ktoré uplynuli od momentu, keď dovŕšil vek 31 rokov (alebo vek 35 rokov v závislosti od mzdovej triedy). Zamestnankyňa, akou je S. Hennigs, ktorá ku dňu nástupu do zamestnania s mzdovou triedou IVa dovŕšila vek 41 rokov, získa základnú mzdu zodpovedajúcu vekovej skupine č. 35, teda za obdobie od 31. do 41. narodenín sa zohľadnila iba polovica tohto obdobia.
- 58 Z uvedeného teda vyplýva, že základná mzda dvoch zamestnancov s nástupom do zamestnania v rovnaký deň a s rovnakou mzdovou triedou sa líši na základe ich veku v momente nástupu do zamestnania. To znamená, že títo dvaja zamestnanci sú v porovnateľnej situácii a že základná mzda jedného z nich je nižšia ako základná mzda toho druhého. S takýmto zamestnancom sa teda na základe veku zaobchádza menej priaznivo ako s druhým zamestnancom.
- 59 Z uvedeného teda vyplýva, že systém odmeňovania stanovený článkom 27 BAT v spojení s kolektívnou zmluvou č. 35 uzavretou podľa BAT a upravujúcou odmeňovanie zavádza rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa bezprostredne zakladá na kritériu veku v zmysle ustanovenia článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.
- 60 V druhom rade je potrebné preskúmať, či by toto rozdielne zaobchádzanie mohlo byť odôvodnené v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

- 61 Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 v tejto súvislosti stanovuje, že rozdiely v zaobchádzaní na základe veku nie sú diskrimináciou, ak sú v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, najmä zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.
- 62 Ako Súdny dvor navrhuje vnútroštátny súd, v tejto fáze preskúmania prejudiciálnych otázok treba skúmať, či skutočnosť, že BAT je kolektívnou zmluvou, ovplyvňuje posúdenie odôvodnenosti rozdielného zaobchádzania na základe veku v zmysle článku 27 BAT v spojení s kolektívnou zmluvou č. 35 uzavretou podľa BAT a upravujúcou odmeňovanie.
- 63 V tejto súvislosti z článku 16 ods. 1 písm. b) smernice 2000/78 jednoznačne vyplýva, že kolektívne zmluvy musia rovnako ako právne alebo správne predpisy rešpektovať zásadu stanovenú touto smernicou.
- 64 Taktiež článok 18 tejto smernice spresňuje, že členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov na ich spoločnú žiadosť, aby vykonali ustanovenia tejto smernice, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv.
- 65 Súdny dvor opakovane rozhodol, že sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni môžu rovnako ako členské štáty podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 prijať opatrenia zakladajúce rozdielne zachádzanie v súvislosti s vekom. Sociálni partneri, tak ako členské štáty, disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť (pozri rozsudky z 16. októbra



2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 68, a z 12. októbra 2010, *Rosenblatt*, C-45/09, Zb. s. I-9391, bod 41). V rámci tohto priestoru na voľnú úvahu je nevyhnutné, aby rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom bolo na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

- 66 Povaha opatrení prijatých na základe kolektívnej zmluvy sa líši od povahy opatrení jednostranne prijatých členskými štátmi prostredníctvom legislatívnych alebo správnych aktov v tom, že sa ponechalo na sociálnych partneroch, aby v rámci výkonu svojho základného práva na kolektívne vyjednávanie upraveného v článku 28 Charty definovali rovnováhu medzi ich príslušnými záujmami (pozri v tomto zmysle rozsudok *Rosenblatt*, už citovaný, bod 67 a citovanú judikatúru).
- 67 Keďže právo na kolektívne vyjednávanie stanovené v článku 28 Charty predstavuje ustanovenie práva Únie, musí sa jeho výkon v rámci pôsobnosti tohto práva uskutočňovať v súlade s ním (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. decembra 2007, *International Transport Worker's Federation a Finnish Seamen's Union*, nazývaný „*Viking Line*“, C-438/05, Zb. s. I-10779, bod 44, a z 18. decembra 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Zb. s. I-11767, bod 91).
- 68 Pokiaľ teda sociálni partneri prijmú opatrenie v rozsahu pôsobnosti smernice 2000/78, ktorá spresňuje zásadu zákazu diskriminácie na základe veku v oblasti zamestnania a povolania, musia konať v súlade s touto smernicou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. októbra 1993, *Enderby*, C-127/92, Zb. s. I-5535, bod 22).
- 69 Na posúdenie, či je cieľ sledovaný spornou právnou úpravou vo veci samej oprávnený, ako aj či je toto opatrenie na dosiahnutie uvedeného cieľa potrebné a nevyhnutné, treba poznamenať, že vnútroštátny súd a nemecká vláda uvádzajú, že táto vyššia mzda je odôvodnená dlhšou odbornou praxou zamestnanca a odmenou za jeho vernosť

podniku. Okrem toho podľa časti právnej vedy a súdov takáto vyššia základná mzda starších zamestnancov pri ich nástupe do zamestnania kompenzuje ich finančné nároky, ktoré sú vo väčšine prípadov s ohľadom na ich sociálne zázemie vyššie.

- 70 Pokiaľ ide o argument nemeckej vlády týkajúci sa kompenzácie vyšších finančných potrieb starších zamestnancov vyplývajúcich z ich sociálneho zázemia, treba v prvom rade poznamenať, že sa nepreukázala existencia priamej súvislosti medzi vekom zamestnanca a jeho finančnými potrebami. Mladý zamestnanec totiž môže byť zaťažený značnými rodinnými výdavkami, zatiaľ čo starší zamestnanec môže byť slobodný a bezdetný. Na druhej strane vnútroštátny súd spresnil, že základná mzda zmluvných zamestnancov verejnej služby je doplnená o tzv. miestny príplatok, ktorého výška sa mení v závislosti od rodinných výdavkov zamestnanca.
- 71 Nemecká vláda vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru spresňuje, že kritérium veku stanovené na výpočet základnej mzdy pri nástupe do zamestnania predstavuje len jednoduchší spôsob kategorizácie zamestnancov s ohľadom na ich celkovú odbornú prax. V čase prijatia systému na základe BAT existovala priama súvislosť medzi vekom zamestnanca a pracovnými úlohami, ktorými bol poverený. Ak však zamestnanec do práce nastúpi po dovŕšení veku 31 (alebo 35) rokov, vek zamestnanca sám osebe nemá na určenie vekovej skupiny rozhodujúci vplyv. Podľa nemeckej vlády odôvodňuje uvedené skutočnosť, že od istého momentu osoby s neskorším nástupom do zamestnania nedisponujú odbornou praxou, ktorá by bola v plnej miere užitočná pre činnosť, ktorú vykonávajú. Podľa nemeckej vlády teda toto opatrenie napĺňa oprávnený cieľ, je primerané a nevyhnutné.
- 72 Z uvedených pripomienok vyplýva, že cieľ uvádzaný vnútroštátnym súdom a tiež nemeckou vládou spočíva vo vôli stanoviť systém odmeňovania zmluvných zamestnancov verejnej služby tak, aby sa zohľadnila odborná prax zamestnancov. Na tento cieľ teda treba v zásade hľadieť tak, že „objektívne a primerane“ „v kontexte vnútroštátnych

právných predpisov“, ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, odôvodňuje rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom. Treba pripomenúť, že Súdny dvor uznal, že odmenenie skúseností nadobudnutých zamestnancom, ktoré mu umožňujú lepšie si plniť úlohy, predstavuje vo všeobecnosti oprávnený cieľ mzdovej politiky (pozri rozsudky z 3. októbra 2006, Cadman, C-17/05, Zb. s. I-9583, bod 34, a z 18. júna 2009, Hütter, C-88/08, Zb. s. I-5325, bod 47). Z uvedeného vyplýva, že tento cieľ je v zmysle tohto ustanovenia „oprávnený“.

73 Zo znenia tohto ustanovenia ďalej vyplýva, že treba preskúmať, či sú prostriedky na dosiahnutie sledovaného cieľa v rámci širokej miery voľnej úvahy priznanej sociálnym partnerom, ako je uvedené už v bode 65 tohto rozsudku, „primerané a nevyhnutné“.

74 Súdny dvor uznal, že uplatnenie kritéria odpracovaných rokov sa vo všeobecnosti považuje za primerané na dosiahnutie tohto cieľa, pretože odpracované roky sa spájajú s odbornými skúsenosťami (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. októbra 1989, Danfoss, 109/88, Zb. s. 3199, body 24 a 25; Cadman, už citovaný, body 34 a 35, ako aj Hütter, už citovaný, bod 47).

75 Aj v prípade, ak sporné opatrenie vo veci samej pripúšťa, aby zamestnanec v rámci mzdovej triedy, do ktorej patrí na základe dovŕšeného veku, a teda aj na základe počtu odpracovaných rokov zamestnania, postúpil, je nutné konštatovať, že úvodné zaradenie zamestnanca bez akejkoľvek odbornej praxe do konkrétneho stupňa v rámci konkrétnej mzdovej triedy pri jeho nástupe do zamestnania sa zakladá výlučne na jeho veku.

76 Zamestnancovi bez odbornej praxe vo veku 30 rokov zaradenému do triedy III až X bude teda pri nástupe do zamestnania patriť základná mzda v rovnakej výške ako zamestnancovi v rovnakom veku, rovnakom zamestnaní, ktorý je však zamestnaný

od svojich 21 rokov, a ktorý má teda nadobudnuté odborné skúsenosti a odpracovaných 9 rokov. Prvý zamestnanec teda dosiahne najvyšší stupeň v rámci svojej mzdovej triedy s kratšou odbornou praxou a dĺžkou služby, rovnako ako druhý zamestnanec, ktorý bol pri nástupe do zamestnania vo svojich 21 rokoch zaradený do základného stupňa svojej mzdovej triedy. Hoci článok 27 C BAT za určitých podmienok na účely zaradenia zamestnanca do vyššieho stupňa, ako je stupeň, do ktorého by mal byť na základe svojho veku zaradený, pripúšťa možnosť zohľadniť odbornú prax, ktorú zamestnanec nadobudol pred nástupom do zamestnania, nemecká vláda v tejto súvislosti počas pojednávania spresnila, že neexistencia odbornej praxe zamestnanca naopak nevedie k jeho zaradeniu na nižší stupeň, ako je ten, do ktorého by bol zaradený na základe svojho veku.

77 Z uvedeného vyplýva, že stanovenie základného mzdového stupňa zmluvného zamestnanca verejnej služby pri nástupe do zamestnania na základe veku prekračuje hranicu toho, čo je nevyhnutné a primerané na dosiahnutie uvedeného cieľa, na ktorý sa odvoláva nemecká vláda a ktorý spočíva v zohľadnení odborných skúseností nadobudnutých zamestnancom pred nástupom do zamestnania. V tejto súvislosti treba uviesť, že kritérium založené na odpracovaných rokoch alebo nadobudnutej odbornej praxi bez zohľadnenia veku sa z hľadiska smernice 2000/78 na dosiahnutie uvedeného oprávneného cieľa javí ako vhodnejšie. Skutočnosť, že pri mnohých zamestnancoch, ktorí boli zamestnaní v mladom veku, zodpovedá ich zaradenie nadobudnutej miere odbornej praxe a že kritérium založené na veku sa vo väčšine prípadov zhoduje s odpracovanými rokmi, na tomto posúdení nič nemení.

78 Z vyššie uvedeného posúdenia vyplýva, že na jedinú otázku vo veci C-298/10 a na prvú otázku vo veci C-297/10 treba odpovedať tak, že zásadu zákazu diskriminácie na základe veku zakotvenú v článku 21 Charty a spresnenú v smernici 2000/78, konkrétne článok 2 a článok 6 ods. 1 tejto smernice, treba vykladať v tom zmysle, že bránia prijatiu takých opatrení v kolektívnych zmluvách, akým je aj opatrenie vo veci samej,

ktoré stanovujú, že v rámci každej mzdovej triedy sa stupeň základnej mzdy zmluvného zamestnanca verejnej služby po jeho nástupe do zamestnania určuje na základe jeho veku. Z tohto pohľadu skutočnosť, že právo Únie bráni takémuto opatreniu a že toto opatrenie je súčasťou kolektívnej zmluvy, neporušuje právo na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv priznané článkom 28 Charty.

*O druhej a tretej otázke vo veci C-297/10*

- 79 Podstatou druhej a tretej prejudiciálnej otázky vnútroštátneho súdu vo veci C-297/10, ktoré treba skúmať spoločne, je posúdenie, či článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, ako aj článok 28 Charty treba vykladať v tom zmysle, že bránia tomu, aby sociálni partneri disponovali takou mierou voľnej úvahy, ktorá by im umožnila ukončenie takejto diskriminácie prevedením zmluvných zamestnancov do nového kolektívneho systému odmeňovania založeného na objektívnych kritériách, pričom s cieľom zaistiť prechod na uvedený nový kolektívny systém odmeňovania zachovávajú rozdielne zaobchádzanie so zamestnancami rozdielneho veku, pokiaľ je diskriminácia s tým spojená odôvodnená zachovaním nadobudnutých práv, dochádza k jej postupnému útlmu a ak by jediná možná alternatíva spočívala v znížení mzdy starších zamestnancov.
- 80 V prvom rade, pokiaľ ide o vzťah medzi uplatnením zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá je spresnená v smernici 200/78, a právom na kolektívne vyjednávanie stanoveným v článku 28 Charty, je potrebné odkázať na úvahy uvedené v bodoch 62 až 68 tohto rozsudku.
- 81 Ako už bolo uvedené v bodoch 19 až 25 tohto rozsudku, BAT a kolektívnu zmluvu č. 35 uzavretú podľa BAT a upravujúcu odmeňovanie vo vzťahu k zamestnancom spolkovej republiky nahradila s účinnosťou od 1. októbra 2005 TVöD. Systém odmeňovania, ktorý sa uplatňuje v TVöD, už nestanovuje vekové skupiny ani tzv. miestny príplatok, ale zavádza jednotné odmeňovanie. Toto odmeňovanie sa zakladá na

kritériách, akými sú vykonávaná činnosť, odborná prax a výkonnosť. Posledné dve uvedené kritériá slúžia na účely určenia mzdového stupňa v rámci každej mzdovej triedy. Prechodné ustanovenia týkajúce sa nového zaradenia zamestnancov v rámci prechodu zo systému odmeňovania podľa BAT na systém podľa TVöD sú stanovené v TVÜ-Bund.

- 82 Podľa systému stanoveného v TVÜ-Bund mal každý zamestnanec dotknutý novým zaradením nárok na tzv. referenčnú mzdu vo výške jeho predchádzajúcej mzdy. Táto referenčná mzda zodpovedá individuálnemu medzistupňu, do ktorého bol zamestnanec zaradený na obdobie dvoch rokov. Po uplynutí tohto obdobia sa vykonalo konečné zaradenie zamestnanca, ktorý v rámci príslušnej mzdovej triedy prešiel z individuálneho medzistupňa do bezprostredne nasledujúceho riadneho stupňa.
- 83 Vnútroštátny súd sa pýta, či dočasný systém zaradenia stanovený TVÜ-Bund s cieľom prechodu zamestnancov zo systému odmeňovania stanoveného BAT na systém podľa TVöD zavádza rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom, resp. v ňom pokračuje, a či ho možno odôvodniť snahou sociálnych partnerov o zachovanie nadobudnutých práv zamestnancov v oblasti odmeňovania.
- 84 Pokiaľ ide o otázku, či TVÜ-Bund zavádza rozdiely v zaobchádzaní v súvislosti s vekom v zmysle článku 2 ods. 1 a 2 smernice 2000/78, z konštatovaní vnútroštátneho súdu vyplýva, že zaradenie zamestnancov do individuálneho medzistupňa by zamestnancovi zaručilo referenčnú mzdu vo výške predchádzajúcej mzdy poskytovanej podľa BAT. Mzdu poskytnutú na základe BAT tvorila predovšetkým základná mzda, ktorá sa pri nástupe do zamestnania vypočítala výlučne na základe veku zamestnanca. Ako Súdny dvor uviedol v bode 59 tohto rozsudku, spôsob výpočtu základnej mzdy zavádza rozdiely v zaobchádzaní založené priamo na kritériu veku v zmysle ustanovení článku 2 ods. 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78. Ak sa ako základ

na stanovenie referenčnej mzdy použije predchádzajúca mzda, pretrváva v systéme stanovenom TVÜ-Bund stav, že jednému zamestnancovi je vyplácaná nižšia mzda než druhému zamestnancovi, hoci sú v porovnateľnej situácii, a to len na základe ich veku pri nástupe do zamestnania.

- 85 Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu v rámci TVöD ďalej pretrvávať, pretože podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom sa konečné zaradenie uskutočnilo na základe individuálneho medzistupňa, do ktorého bol každý zamestnanec zaradený v rámci TVÜ-Bund.
- 86 Z uvedeného posúdenia vyplýva, že tak v rámci TVÜ-Bund, ako aj v rámci TVöD je niektorým zo zamestnancov dotknutých prechodom zo systému odmeňovania podľa BAT na systém podľa TVöD vyplácaná nižšia mzda než iným zamestnancom, hoci sú v porovnateľnej situácii, a to len na základe ich veku pri nástupe do zamestnania, čo predstavuje priamu diskrimináciu na základe veku v zmysle článku 2 smernice 2000/78.
- 87 Je teda potrebné preskúmať, či by toto rozdielne zaobchádzanie mohlo byť odôvodnené v zmysle článku 6 ods. 1 tejto smernice.
- 88 Na tento účel je s ohľadom na zásady uvedené v bodoch 61 a 65 tohto rozsudku potrebné skúmať, či rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom podľa TVÜ-Bund, a teda aj podľa TVöD, predstavuje opatrenie, ktoré sleduje oprávnený cieľ a je primerané a nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa.

- 89 Pokiaľ ide o cieľ sledovaný sociálnymi partnermi pri kolektívnom vyjednávaní o TVöD a TVÜ-Bund, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, ako aj z pripomienok nemeckej vlády vyplýva, že zaradenie zamestnancov do nového systému kolektívneho odmeňovania sa uskutočnilo s cieľom zabezpečiť, aby nadobudnuté práva zamestnancov a ich predchádzajúca mzda ostali zachované.
- 90 V tejto súvislosti Súdny dvor v kontexte obmedzenia slobody usadiť sa rozhodol, že ochrana nadobudnutého práva určitou kategóriou osôb predstavuje naliehavý dôvod všeobecného záujmu, ktorý toto obmedzenie odôvodňuje za predpokladu, že obmedzujúce opatrenie neprekračuje rámec toho, čo je pre túto ochranu nevyhnutné (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. decembra 2007, Komisia/Nemecko, C-456/05, Zb. s. I-10517, body 63 a 65).
- 91 Pokiaľ ide o ustanovenia sporných kolektívnych zmlúv vo veci samej, zdá sa, že cieľom sociálnych partnerov bolo nahraďiť kolektívny systém odmeňovania, ktorý sa do veľkej miery zakladal na veku a z tohto dôvodu bol diskriminačný, novým systémom založeným na objektívnych kritériách. Podľa informácií poskytnutých Súdnemu dvoru nemeckou vládou v prípade, ak by sa prechod zo systému BAT na systém TVöD uskutočnil bez prechodných ustanovení, 55 % zamestnancov spolkovej republiky by utrpelo stratu v priemere 80 eur mesačne. S cieľom zmierniť toto znevýhodnenie prijali sociálni partneri úpravu o zachovaní predchádzajúcej mzdy. Podľa nemeckej vlády stanovenie prechodného režimu, ktoré slúžilo na ochranu nadobudnutých výhod, malo predstavovať neoddeliteľnú súčasť kompromisu dosiahnutého medzi sociálnymi partnermi pri uzatváraní TVöD.
- 92 Súdny dvor v tejto súvislosti rozhodol, že skutočnosť, že sa nechalo na sociálnych partnerov, aby definovali rovnováhu medzi svojimi príslušnými záujmami, ponúka každej zo zmluvných strán nezanedbateľnú flexibilitu spočívajúcu v možnosti prípadného vypovedania zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 74, a rozsudok Rosenbladt, už citovaný, bod 67). Preto sa zdá, že zachovanie predchádzajúcej mzdy, a teda aj diskriminačného režimu na základe veku, malo



za cieľ zamedziť stratám na mzde a malo zásadný význam pre to, aby mohli sociálni partneri uskutočniť prechod od systému BAT na systém TVöD. Prechodný systém TVÜ-Bund treba preto považovať za systém, ktorý sleduje oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

- 93 Preto ešte treba overiť, či sú prostriedky použité na realizáciu týchto cieľov primerané a nevyhnutné.
- 94 V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že jediným spôsobom, ako sa dalo vyhnúť zníženiu mzdy zamestnancov, bolo ich zaradenie do individuálneho medzistupňa zaručujúceho mzdu v pôvodne vyplácanej výške.
- 95 Treba uviesť, že systém nového zaradenia zamestnancov stanovený TVöD a TVÜ-Bund sa týka len súčasných zamestnancov.
- 96 Okrem toho na základe konečného zaradenia sa bude odmeňovanie zamestnancov v budúcnosti určovať výlučne na základe kritérií stanovených TVöD, medzi ktoré vek nepatrí. Z uvedeného vyplýva, že diskriminačné účinky by mali postupne zaniknúť spolu s vývojom odmeňovania zamestnancov.
- 97 Táto situácia sa svojím dočasným, časovo ohraničeným charakterom líši od situácie pred prijatím rozsudku z 1. marca 2011, Association belge de Consommateurs Test-Achats a i. (C-236/09, Zb. s. I-773, bod 32), ktorým Súdny dvor rozhodol, že možnosť odkloniť sa od zásady zákazu diskriminácie na základe pohlavia bez časového obmedzenia je v rozpore s cieľom dosiahnuť rovnosť medzi ženami a mužmi.

- 98 Preto sa zdá, že nebolo nerozumné, že sociálni partneri prijali prechodné opatrenia stanovené TVÜ-Bund a že tieto opatrenia sú spôsobilé zamedziť stratám na príjmoch zamestnancov spolkovej republiky a nejdú nad rámec toho, čo je s ohľadom na široký priestor sociálnych partnerov na voľnú úvahu v oblasti úpravy odmeňovania na dosiahnutie tohto cieľa nevyhnutné.
- 99 Z týchto úvah vyplýva, že na druhú a tretiu otázku vo veci C-297/10 treba odpovedať tak, že článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, ako aj článok 28 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia prijatiu takých opatrení v kolektívnych zmluvách, akým je aj opatrenie vo veci samej, ktorými sa nahrádza systém odmeňovania zavádzajúci diskrimináciu na základe veku systémom odmeňovania na základe objektívnych kritérií, hoci počas prechodného a obmedzeného obdobia zachováva diskriminačné účinky prvého systému s cieľom zaistiť prechod súčasných zamestnancov na nový systém bez straty na ich príjme.
- 100 Vzhľadom na odpoveď na druhú a tretiu otázku nie je potrebné odpovedať na ďalšie otázky položené vnútroštátnym súdom.

## O trovách

- 101 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnyim 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 (druhá komora) rozhodol takto:

1. Zásadu zákazu diskriminácie na základe veku zakotvenú v článku 21 Charty základných práv Európskej únie a spresnenú v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, konkrétne článok 2 a článok 6 ods. 1 tejto smernice, treba vykladať v tom zmysle, že bránia prijatiu takých opatrení v kolektívnych zmluvách, akým je aj opatrenie vo veci samej, ktoré stanovujú, že v rámci každej mzdovej triedy sa stupeň základnej mzdy zmluvného zamestnanca verejnej služby po jeho nástupe do zamestnania určuje na základe jeho veku. Z tohto pohľadu skutočnosť, že právo Únie bráni takému to opatreniu a že toto opatrenie je súčasťou kolektívnej zmluvy, neporušuje právo na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv priznané článkom 28 Charty základných práv Európskej únie.
2. Článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, ako aj článok 28 Charty základných práv Európskej únie sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia prijatiu takých opatrení v kolektívnych zmluvách, akým je vo veci C-297/10 aj opatrenie vo veci samej, ktorými sa nahrádza systém odmeňovania zavádzajúci diskrimináciu na základe veku systémom odmeňovania na základe objektívnych kritérií, hoci počas prechodného a obmedzeného obdobia zachováva diskriminačné účinky prvého systému s cieľom zaistiť prechod súčasných zamestnancov na nový systém bez straty na ich príjme.

Podpisy