

MANGOLD

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 22. novembra 2005\*

V zadevi C-144/04,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Arbeitsgericht München (Nemčija) z odločbo z dne 26. februarja 2004, ki je na Sodišče prispela 17. marca 2004, v postopku

**Werner Mangold**

proti

**Rüdigerju Helmu,**

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi P. Jann, predsednik prvega senata, ki opravlja naloge predsednika, C. W. A. Timmermans, A. Rosas in K. Schieman, predsedniki senatov, R. Schintgen (poročevalec), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, sodniki, R. Silva de Lapuerta, sodnica, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet in M. Ilešič, sodniki,

\* Jezik postopka: nemščina.

generalni pravobranilec: A. Tizzano,  
sodna tajnica: K. Sztranc, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 26. aprila 2005,

ob upoštevanju pisnih stališč, ki so jih predložili:

- za W. Mangolda D. Hummel in B. Karthaus, odvetnika,
- za R. Helma on sam, odvetnik,
- za nemško vlado M. Lumma, zastopnik,
- za Komisijo Evropskih skupnosti N. Yerrell in S. Grünheid ter D. Martin in H. Kreppel, zastopniki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi  
30. junija 2005

izreka naslednjo

### **Sodbo**

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določb 2, 5 in 8 okvirnega sporazuma o delu za določen čas z dne 18. marca 1999 (v nadaljevanju:

okvirni sporazum), ki je bil izveden z Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas (UL L 175, str. 43) in členom 6 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).

- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med W. Mangoldom in R. Helmom, katerega predmet je med njima sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas (v nadaljevanju: pogodba).

## **Pravni okvir**

### *Skupnostna ureditev*

### Okvirni sporazum

- 3 Na podlagi določbe 1 je namen okvirnega sporazuma:

„a) izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije;

b) vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.“

4 Določba 2, točka 1, okvirnega sporazuma določa:

„Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“

5 Določba 5, točka 1, okvirnega sporazuma določa:

„Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:

a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;

b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;

c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.“

6 Določba 8, točka 3, okvirnega sporazuma določa:

„Izvajanje določb tega sporazuma ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni zaščite delavcev na področju, na katero se nanaša ta sporazum.“

Direktiva 2000/78

7 Direktiva 2000/78 je bila sprejeta na podlagi člena 13 ES. Prva, četrta, osma in petindvajseta uvodna izjava te direktive imajo naslednjo vsebino:

„(1) Evropska unija v skladu s členom 6 Pogodbe o Evropski uniji temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter vladavine prava, načelih, ki so skupna vsem državam članicam, ter spoštuje temeljne pravice, ki jih jamči Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin in kakršne izhajajo iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam, kot splošnih načel prava Skupnosti.

[...]

(4) Pravica vseh oseb do enakosti pred zakonom in do zaščite pred diskriminacijo je univerzalna pravica, ki jo priznavajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sporazuma ZN o

državljskih in političnih pravicah ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katerih podpisnice so vse države članice. Konvencija št. 111 Mednarodne organizacije dela (MOD) prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela.

[...]

- (8) V smernicah o zaposlovanju za leto 2000, o katerih se je dogovoril Evropski svet v Helsinkih 10. in 11. decembra 1999, je poudarjena potreba po krepitvi socialnemu vključevanju naklonjenega trga delovne sile z oblikovanjem politik, ki imajo za cilj boj proti diskriminiranju skupin, kakršne so denimo hendikepirane osebe. Poudarjena je tudi potreba, da se nameni posebna pozornost pomoči za starejše delavce, da bi se podaljšala doba njihove udeležbe znotraj delovne sile.

[...]

- (25) Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistveni del izpolnjevanja ciljev, opredeljenih v smernicah o zaposlovanju, in spodbujanja raznovrstnosti delovne sile. Vendar je v nekaterih okoliščinah različno obravnavanje v zvezi s starostjo lahko upravičeno in so s tem v zvezi potrebni posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.“

8 V skladu s členom 1 Direktive 2000/78 je „[n]amen te direktive [je] opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

9 Člen 2 Direktive 2000/78 z naslovom „Koncept diskriminacije“ v odstavkih 1 in 2(a) določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1.“

10 Člen 3 Direktive 2000/78 z naslovom „Področje uporabe“ v odstavku 1 določa:

„1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

- a) pogoje, pod katerimi je dostopna zaposlitev, samozaposlitev ali delo, vključno z izbirnimi merili in pogoji za sprejem v službo, ne glede na to, za katero vejo dejavnosti ali hierarhično mesto gre, vključno z napredovanjem;

[...]

- c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[...]“

11 Člen 6(1) Direktive 2000/78 določa:

„Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.



Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

- a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;
  
- b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;
  
- c) z določitvijo najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ali na potrebi po primerni dobi zaposlenosti pred upokojitvijo.“

- <sup>12</sup> V skladu s členom 18, prvi pododstavek, Direktive 2000/78 države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 2. decembra 2003. Vendar je v drugem pododstavku tega člena določeno:

„Da se upoštevajo posebne okoliščine, si države članice po 2. decembru 2003 po potrebi lahko vzamejo še dodatno obdobje treh let, torej v celoti 6 let, da izvedejo določbe te direktive v zvezi z diskriminacijo zaradi starosti ali hendikepiranosti. V tem primeru o tem takoj obvestijo Komisijo. Vsaka država članica, ki se odloči

uporabiti dodatno obdobje, letno poroča Komisiji o ukrepih, ki jih sprejema za spoprijemanje z diskriminacijo zaradi starosti ali hendikepiranosti, in o tem, kakšne uspehe dosega pri izvajanju določb te direktive. Komisija letno poroča Svetu.“

- 13 Ker je Zvezna republika Nemčija zaprosila za tako dodatno obdobje, se tako rok za prenos navedene direktive, kar zadeva to državo članico, izteče šele 2. decembra 2006.

### *Nacionalna ureditev*

- 14 Člen 1 zakona o spodbujanju zaposlovanja (Beschäftigungsförderungsgesetz), kot je bil spremenjen z zakonom z dne 25. septembra 1996 (BGBl. 1996 I, str. 1476, v nadaljevanju: BeschFG 1996), določa:

„(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene za obdobje, ki ni daljše od dveh let. V tem obdobju dveh let se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko obnovi največ trikrat.

(2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas, brez upoštevanja omejitve, ki je določena v odstavku 1, se lahko sklene, če je delavec ob začetku delovnega razmerja za določen čas dopolnil 60 let.

(3) Sklenitev pogodbe o zaposlitvi v smislu odstavkov 1 in 2 ni dopustna, če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali s predhodno pogodbo o zaposlitvi za določen čas v smislu odstavka 1 z istim

delodajalcem. Taka tesna zveza se domneva predvsem, če je časovno obdobje med obema pogodbama o zaposlitvi krajše od štirih mesecev.

- (4) Dopustnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas na podlagi drugih razlogov ostane nespremenjena.

[...]“

15 V skladu s členom 1(6) BeschFG 1996 se je ta ureditev uporablja do 31. decembra 2000.

16 Prenos Direktive 1999/70 o izvedbi okvirnega sporazuma v nemški pravni red je bil izveden z zakonom o delu s skrajšanim delovnim časom in o pogodbah o zaposlitvi za določen čas ter o spremembi in odpravi delovnopравnih določb (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) z dne 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, str. 1966, v nadaljevanju: TzBfG). Ta zakon je začel veljati 1. januarja 2001.

17 Člen 1 TzBfG, z naslovom „Cilj“, določa:

„Cilj zakona je spodbujanje dela s skrajšanim delovnim časom, določitev pogojev o dopustnosti sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in preprečevanje

diskriminacije delavcev s skrajšanim delovnim časom in zaposlenih za določen čas.“

18 Člen 14 TzBfG, ki ureja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, določa:

„(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene, če je to mogoče upravičiti na podlagi objektivnega razloga. Ta je podan predvsem v naslednjih primerih:

1. potreba po opravljanju dela traja le določen čas,
2. pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene zaradi izobraževanja ali študija, da se delavcu olajša dostop do ustrezne zaposlitve,
3. delavec nadomešča drugega delavca,
4. sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je upravičena zaradi posebnosti opravljanega dela,
5. sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi poskusnega dela,
6. sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je upravičena zaradi osebnih razlogov na strani delavca,

7. delavec iz proračuna prejema nadomestilo, ki je določeno za delo za določen čas, in je zaposlen v skladu s to ureditvijo,
  
8. sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas temelji na sodni poravnavi.

(2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko, če objektivni razlog ni podan, sklene za obdobje, ki ni daljše od dveh let; v tem obdobju dveh let se pogodba za določen čas lahko obnovi največ trikrat. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v skladu s točko 1 ni dopustna, če je z istim delodajalcem že prej obstajalo delovno razmerje za določen ali nedoločen čas. S kolektivno pogodbo se lahko, ne glede na točko 1, določi število obnovitev ali najdaljši časa trajanja. Na področju veljavnosti take kolektivne pogodbe se delodajalci, za katere ta kolektivna pogodba velja, in delavci ne morejo sami dogovoriti o uporabi te pogodbe.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se ne glede na obstoj objektivnega razloga sklene, če je delavec ob začetku delovnega razmerja za določen čas dopolnil 58 let. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni dopustna, če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali s predhodno pogodbo o zaposlitvi za določen čas v smislu odstavka 1 z istim delodajalcem. Taka tesna zveza se domneva predvsem, če je časovno obdobje med obema pogodbama o zaposlitvi krajše od šestih mesecev.

(4) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene v pisni obliki.“

<sup>19</sup> Člen 14(3) TzBfG je bil spremenjen s prvim zakonom o sodobnih storitvah na trgu delovne sile z dne 23. decembra 2002 (BGBl. 2002 I, str. 14607, v nadaljevanju: zakon

iz leta 2002). Navedena določba, kot je bila spremenjena, ki velja od 1. januarja 2003, določa:

„Pogodba o zaposlitvi za določen čas se ne glede na obstoj objektivnega razloga sklene, če je delavec ob začetku delovnega razmerja za določen čas dopolnil 58 let. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni dopustna, če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ali s predhodno pogodbo o zaposlitvi za določen čas v smislu odstavka 1 z istim delodajalcem. Taka tesna zveza se domneva predvsem, če je časovno obdobje med obema pogodbama o zaposlitvi krajše od šestih mesecev. Do 31. decembra 2006 se namesto 58 let, uporablja 52 let“.

### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

20 26. junija 2003 je W. Mangold, ki je bil takrat star 56 let, sklenil z R. Helmom, ki je odvetnik, pogodbo z veljavnostjo od 1. julija 2003.

21 Člen 5 pogodbe določa:

„1. Delovno razmerje se začne 1. julija 2003 in traja do 28. februarja 2004.

2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas temelji na zakonski določbi o poenostavljenem sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas s starejšimi delavci iz člena 14(3), četrti stavek, TzBfG [...], ker je delavec starejši od 52 let.

3. Stranki soglašata, da je edini razlog za sklenitev pogodbe za določen čas, ta, ki je naveden zgoraj. Drugi razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki jih načeloma kot dopustne opredeljujeta zakonodajalec in sodna praksa, so izrecno izključeni in niso predmet tega dogovora.“

22 W. Mangold meni, da je navedeni člen 5, ki določa sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, čeprav taka omejitev temelji na členu 14(3) TzBfG, nezdržljiv z okvirnim sporazumom in Direktivo 2000/78.

23 R. Helm uveljavlja, da določba 5 okvirnega sporazuma državam članicam nalaga, naj zaradi preprečevanja zlorab, ki izhajajo iz veriženja delovnih razmerij za določen čas, sprejmejo ukrepe, in sicer predvsem določijo objektivne razloge, ki upravičujejo obnovev takih pogodb ali najdaljše dopustno skupno trajanje ali število obnovev takih pogodb ali razmerij za določen čas.

24 Po njegovem mnenju člen 14(3), točka 4, TzBfG sicer izrecno ne določa takih restriktivnih pogojev glede starejših delavcev, vendar je objektivni razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas v smislu določbe 5, točka 1(a), okvirnega sporazuma v tem, da ti delavci glede na značilnosti trga delovne sile težko najdejo zaposlitev.

25 Arbeitsgericht München dvomi o združljivosti člena 14(3), točka 1, TzBfG s pravom Skupnosti.

- 26 Prvič, navedeno sodišče meni, da je ta določba v nasprotju s prepovedjo „poslabšanja“ iz določbe 8, točka 3, okvirnega sporazuma, ker je bila s to določbo, v okviru prenosa Direktive 1999/70, starost oseb, ki so izvzete iz varstva pred sklepanjem pogodb za določen čas brez objektivnega razloga, znižana s 60 na 58 let, in je bila s tem znižana splošna stopnja zaščite za to skupino delavcev. Ta določba je prav tako v nasprotju z določbo 5 okvirnega sporazuma, po kateri naj bi se preprečevala zloraba na podlagi takih pogodb, glede na to, da ne vsebuje nobenih omejitev za sklepanje takih pogodb z velikim številom delavcev, ki v skupino sodijo le zaradi starosti.
- 27 Drugič, predložitveno sodišče se sprašuje, ali je ureditev, kot je člen 14(3) TzBfG, združljiva s členom 6 Direktive 2000/78, saj z zniževanjem starosti pri sklepanju pogodb za določen čas brez objektivnega razloga z 58 na 52 let zakon iz leta 2002 ne zagotavlja zaščite starejših ljudi pri zaposlovanju. Upoštevano ni niti načelo sorazmernosti.
- 28 Navedeno sodišče ugotavlja, da se ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, 26. junija 2003, rok za prenos Direktive 2000/78 sicer še ni iztekel. Vendar država članica, na katero se direktiva nanaša, v skladu s točko 45 sodbe z dne 18. decembra 1997 v zadevi *Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, str. I-7411*, med potekom roka za prenos ne sme sprejemati nobenih predpisov, ki bi lahko resno ogrozili cilje, ki so določeni v direktivi.
- 29 V postopku v glavni stvari je sprememba člena 14(3) TzBfG z zakonom iz leta 2002 začela veljati 1. januarja 2003, torej po objavi Direktive 2000/78 v *Uradnem listu Evropskih skupnosti*, vendar pred potekom roka za prenos, ki ga določa člen 18 te direktive.



30 Tretjič, predložitveno sodišče se sprašuje, ali nacionalni sodnik v pravnem sporu med posamezniki ne sme uporabiti nacionalne zakonodaje, ki je v nasprotju s pravom Skupnosti. V tem smislu je treba iz primata prava Skupnosti sklepati, da se člen 14(3) TzBfG v celoti ne uporabi, in je tako treba uporabiti temeljno določbo v odstavku 1 tega člena, ki zahteva obstoj objektivnega razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

31 V teh okoliščinah je Arbeitsgericht München prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. a) Ali je treba določbo 8(3) okvirnega sporazuma [...] razlagati tako, da pri prenosu v nacionalno pravo prepoveduje poslabšanje z zniževanjem starosti s 60 na 58 let?

b) Ali je treba določbo 5(1), okvirnega sporazuma [...] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v tej zadevi, ne vsebuje omejitev v smislu treh alternativ odstavka 1?

2. Ali je treba člen 6 Direktive Sveta 2000/78/ES [...] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki – kakor ureditev, ki je sporna v tej zadevi – v nasprotju z načelom o nujnem obstoju objektivnega razloga dopušča sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z delavci, starejšimi od 52, čeprav za to ni podan objektivni razlog?

3. Ali mora nacionalno sodišče, če je odgovor na eno izmed zgornjih vprašanj pritrdilen, odstopiti od nacionalne ureditve, ki je v nasprotju s pravom Skupnosti, in ali je treba torej uporabiti splošno načelo nacionalnega prava, v skladu s katerim je pogodba o zaposlitvi za določen čas dopustna le, če je podan objektivni razlog?“

### **Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe**

- 32 Na obravnavi je Zvezna republika Nemčija izrazila dvom o dopustnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe z utemeljitvijo, da je pravni spor v postopku v glavni stvari fiktiven ali umeten. R. Helm je namreč v preteklosti že javno zastopal enako stališče kot W. Mangold glede nezakonnosti člena 14(3) TzBfG.
- 33 V zvezi s tem je treba opozoriti na to, da lahko po členu 234 ES sodišče v državi članici, pred katerim se postavlja vprašanje glede razlage Pogodbe ES ali aktov institucij Skupnosti, predloži to vprašanje v odločanje Sodišču, če to sodišče meni, da je treba glede vprašanja sprejeti odločitev, ki mu bo omogočila izreči sodbo (glej zlasti sodbo z dne 21. marca 2002 v zadevi Cura Anlagen, C-451/99, Recueil, str. I-3193, točka 22).
- 34 V okviru tega postopka s predlogom za sprejetje predhodne odločbe predložitevno sodišče, ki edino neposredno pozna zadevna dejstva, ob upoštevanju posebnosti zadeve, presodi, ali je za izdajo sodbe potrebna predhodna odločba (glej sodbe z dne 16. julija 1992 v zadevi Meilicke, C-83/91, Recueil, str. I-4871, točka 23; z dne 7. julija 1994 v zadevi McLachlan, C-146/93, Recueil, str. I-3229, točka 20; z dne 9. februarja 1995 v zadevi Leclerc-Siplec, C-412/93, Recueil, str. I-179, točka 10, in z dne 30. septembra 2003 v zadevi Inspire Art, C-167/01, Recueil, str. I-10155, točka 43).

- 35 Če se vprašanje, ki ga predloži nacionalno sodišče, nanaša na razlago prava Skupnosti, se mora Sodišče načeloma o tem izreči (glej sodbo z dne 8. novembra 1990 v zadevi Gmurzynska-Bscher, C-231/89, Recueil, str. I-4003, točka 20, in zgoraj navedeno sodbo Leclerc-Siplec, točka 11; sodbo z dne 23. februarja 1995 v združenih zadevah Bordessa in drugi, C-358/93 in C-416/93, točka 10, in zgoraj navedeno sodbo Inspire Art, točka 44).
- 36 Vendar Sodišče meni, da mora pri preizkusu svoje pristojnosti preveriti okoliščine, v katerih mu je nacionalno sodišče predložilo zadevo. Duh medsebojnega sodelovanja, v katerem poteka postopek za izdajo predhodne odločbe, namreč zahteva tudi to, da nacionalno sodišče upošteva nalogo, zaupano Sodišču, ki je v prispevanju k sodnemu odločanju v državah članicah in ne v podajanju posvetovalnih mnenj o splošnih ali hipotetičnih vprašanjih (sodba z dne 3. februarja 1983 v zadevi Robards, 149/82, Recueil, str. 171, točka 19, ter zgoraj navedeni sodbi Meilicke, točka 25, in Inspire Art, točka 45).
- 37 Ob upoštevanju tega poslanstva je Sodišče presodilo, da se ne more izreči glede predhodnega vprašanja, ki ga je postavilo nacionalno sodišče, če je očitno, da razlaga prava Skupnosti ni v nobeni zvezi z resničnostjo ali predmetom pravnega spora v postopku v glavni stvari.
- 38 Vendar v postopku v glavni stvari ni sporno, da razlaga prava Skupnosti, za katero je zaprosilo predložitveno sodišče, dejansko odgovarja objektivni potrebi, povezani z njegovim odločanjem. Ni namreč sporno, da je bila pogodba dejansko izvršena, in njena uporaba postavlja vprašanje o razlagi prava Skupnosti. To, da stranki v postopku v glavni stvari soglašata glede razlage člena člen 14(3) TzBfG, ne spremeni dejstva, da je pravni spor resničen.

39 Posledično je predlog za sprejetje predhodne odločbe tako dopusten.

## Vprašanja za predhodno odločanje

### *Vprašanje 1b*

40 S prvim vprašanjem, pod b, ki ga je treba najprej preveriti, predložitveno sodišče želi izvedeti, ali je treba določbo 5, točka 1, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v tej zadevi, ne vsebuje omejitev za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas.

41 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da naj bi se z določbo 5, točka 1, okvirnega sporazuma „preprečevale zlorabe, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas“.

42 Vendar, kot sta na obravnavi potrdili stranki v postopku v glavni stvari, je ta pogodba prva in edina pogodba o zaposlitvi, ki sta jo sklenili.

43 V teh okoliščinah razlaga določbe 5, točka 1, okvirnega sporazuma za odločitev o pravnih sporih pred predložitvenim sodiščem očitno ni pomembna, tako da na vprašanje 1b ni treba odgovoriti.

*Vprašanje 1a*

- 44 S prvim vprašanjem, pod a, predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba določbo 8, točka 3, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v postopku v glavni stvari, pri prenosu Direktive 1999/70 v nacionalno pravo znižuje starost, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, s 60 na 58 let.
- 45 Najprej je treba ugotoviti, da je bila pogodba v postopku v glavni stvari sklenjena 26. junija 2003, torej takrat, ko je veljal TzBfG, kot je bil spremenjen z zakonom iz leta 2002, ki je starost, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, znižal s 60 na 58 let. V obravnavanem primeru je R. Helm W. Mangolda zaposlil s 56 leti.
- 46 Nacionalno sodišče meni, da je za presojo zakonitosti člena 14(3) TzBfG, v njegovem prvotnem besedilu, prav tako koristna razlaga navedene določbe 8, točka 3, saj bi morebitna nezdružljivost tega predpisa s pravom Skupnosti povzročila hkrati neveljavnost njegovih sprememb z zakonom iz leta 2002.
- 47 Vsekakor je treba ugotoviti, da je nemški zakonodajalec že ob prenosu Direktive 1999/70 v nacionalno pravo starost, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, znižal s 60 na 58 let.
- 48 To poslabšanje, kot tudi tisto po zakonu iz leta 2002, je po mnenju W. Mangolda v nasprotju s točko 3 določbe 8 okvirnega sporazuma.

- 49 Nemška vlada nasprotno meni, da je navedeno zniževanje starosti mogoče nadomestiti z zagotovitvijo novih socialnih garancij delavcem, ki so zaposleni za določen čas, med drugim z določitvijo splošne prepovedi diskriminacije in z razširitvijo omejitev, ki so določene za sklepanje takih pogodb, na mala podjetja in na kratkotrajna delovna razmerja.
- 50 V zvezi s tem že iz besedila določbe 8, točka 3, okvirnega sporazuma izhaja, da za države članice izvajanje določb tega sporazuma ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni zaščite delavcev na področju, na katero se nanaša ta sporazum.
- 51 S pojmom „izvajanje“, kot je brez dodatnih pojasnil uporabljen v določbi 8, točka 3, okvirnega sporazuma, ni mišljen le prvotni prenos Direktive 1999/70 in zlasti priloge k njej, ki vsebuje okvirni sporazum, ampak mora obsegati vse nacionalne ukrepe, s katerimi naj se zagotovi uresničitev ciljev, ki jih zasleduje Direktiva, vključno s tistimi, ki po dejanskem prenosu dopolnjujejo ali spreminjajo že sprejeta nacionalna pravila.
- 52 Nasprotno poslabšanje zaščite delavcev, ki so zaposleni po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, v okvirnem sporazumu, ki ni povezano s prenosom direktive, samo po sebi ni prepovedano.
- 53 Iz predložitvene odločbe in iz pojasnil nemške vlade na obravnavi izhaja, da, kot je to v točkah 75 in 77 navedel generalni pravobranilec, postopno zniževanje starosti, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ni

upravičeno zaradi obveznosti prenosa okvirnega sporazuma, ampak zaradi obveznosti spodbujanja zaposlovanja starejših ljudi v Nemčiji.

- 54 Tako je odgovor na vprašanje 1a tak, da je treba določbo 8, točka 3, okvirnega sporazuma razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v postopku v glavni stvari, zaradi razlogov, povezanih s potrebo po spodbujanju zaposlovanja, in neodvisno od prenosa okvirnega sporazuma znižuje starost, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

#### *Drugo in tretje vprašanje*

- 55 Z drugim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba preučiti skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev, dopušča neomejeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z delavci, starejšimi od 52 let, razen če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z istim delodajalcem. Če je odgovor na to vprašanje pritrdilen, sodišče sprašuje o posledicah, ki naj jih nacionalni sodnik razbere iz te razlage.
- 56 V zvezi s tem je treba poudariti, da je v skladu s členom 1 Direktive 2000/78 treba opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji pri zaposlovanju in delu na podlagi razlogov, ki so navedeni v tem členu, med katerimi je starost.
- 57 Člen 14(3) TzBfG s tem, da določa, da lahko delodajalci neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas z delavci, starejšimi od 52 let, neposredno vzpostavlja diskriminacijo zaradi starosti.

- 58 Natančneje, glede neenakega obravnavanja zaradi starosti, člen 6(1) Direktive 2000/78 določa, da države članice lahko predvidijo tako različno obravnavanje, če „ne pomeni diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“. Po odstavku 1, drugi pododstavek (a), je to različno obravnavanje lahko „določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, [...] za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo“, kot tudi, pod (b) in (c), v posebnih primerih določitev zahtev, povezanih s starostjo.
- 59 Kot izhaja iz spisa, ki ga je Sodišču posredovalo predložitveno sodišče, je jasen cilj te zakonodaje spodbujanje poklicnega vključevanja starejših nezaposlenih delavcev, saj imajo ti velike težave ponovno najti zaposlitev.
- 60 Legitimnost tega cilja, ki je v splošnem interesu, ni vprašljiva, kot je to potrdila tudi Komisija.
- 61 Posledično se tak cilj v načeloma lahko opredeli kot „objektivna in razumna“ utemeljitev, kot je to določeno v členu 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78, ki upravičuje neenako obravnavanje zaradi starosti, ki so ga predpisale države članice.



- 62 Dalje je v skladu z besedilom iste določbe treba preizkusiti, ali so sredstva, sprejeta za uresničitev tega legitimnega cilja, „primerna in potrebna“.
- 63 V zvezi s tem imajo države članice nesporno široka pooblastila pri izbiri ukrepov, s katerimi lahko uresničijo svoje cilje na področju socialne politike in zaposlovanja.
- 64 Vendar, kot je navedlo predložitveno sodišče, podlaga za uporabo nacionalne zakonodaje, kot je sporna v postopku v glavni stvari, ne pomeni drugega kot to, da se lahko vsem delavcem, ki so starejši od 52 let, brez razlike, ne glede na to, ali in koliko časa so bili pred sklenitvijo pogodbe nezaposleni, dokler ne dosežejo starosti, od katere lahko uveljavljajo svoje pokojninske zahtevke, ponudi sklenitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki jih je mogoče neomejeno podaljševati. Ta velika skupina delavcev, ki je opredeljena izključno na podlagi starosti, je s tem v nevarnosti, da bo med bistvenim delom svoje poklicne kariere izključena iz uživanja stabilnosti zaposlitve, ki pa je vsekakor, kot to izhaja iz okvirnega sporazuma, pomemben element zaščite delavcev.
- 65 Taka zakonodaja, pri kateri je starost zadevnih delavcev edino merilo za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, ne da bi bilo treba dokazati, da je ugotovitev starostne meje kot take neodvisno od drugih presoj v povezavi s strukturo konkretnega trga delovne sile in položaja zadevnega posameznika, za doseganje cilja poklicne vključenosti nezaposlenih starejših delavcev, objektivno potrebna, presega tisto, kar je za uresničitev zasledovanega cilja primerno in potrebno. Spoštovanje načela sorazmernosti v bistvu pomeni, da mora biti pri vsaki izjemi od pravice posameznika, v največji možni meri doseženo ravnovesje med načelom enakega obravnavanja in zahtevami zasledovanega cilja (glej v tem smislu sodbo z dne 19. marca 2002 v zadevi Lommers, C-476/99, Recueil, str. I-2891, točka 39). Taka

nacionalna zakonodaja tako ne more biti upravičena na podlagi člena 6(1) Direktive 2000/78.

66 Okoliščina, da se rok za prenos Direktive 2000/78 ob sklenitvi pogodbe še ni iztekel, ne more vplivati na to ugotovitev.

67 Prvič, Sodišče je namreč že presodilo, da države članice med iztekom roka za prenos direktive ne smejo sprejemati predpisov, ki bi lahko resno ogrozili cilje, ki so določeni v tej direktivi (zgoraj navedena sodba Inter-Environnement Wallonie, točka 45).

68 V zvezi s tem ni pomembno, ali je sporna nacionalna ureditev, ki je bila sprejeta za tem, ko je zadevna direktiva začela veljati, namenjena njenemu prenosu ali ne (glej v tem smislu sodbo z dne 8. maja 2003 v zadevi ATRAL, C-14/02, Recueil, str. I-4431, točki 58 in 59).

69 V postopku v glavni stvari je ukrep, ki je določen v členu 14(3) TzBfG in ki je začel veljati decembra 2002, uporabljal pa naj bi se do 31. decembra 2006, znižal starost, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, z 58 na 52 let.

70 Okoliščina, da navedena določba neha veljati 31. decembra 2006, to pomeni le nekaj tednov za tem, ko se izteče rok za prenos, ki ga mora spoštovati zadevna država članica, kot taka ni odločilna.

- 71 Po eni strani iz člena 18(2) Direktive 2000/78 namreč izhaja, da država članica, kot Zvezna republika Nemčija v obravnavanem primeru, ki si po 2. decembru 2003 vzame še dodatno obdobje treh let za prenos te direktive, „letno poroča Komisiji o ukrepih, ki jih sprejema za spoprijemanje z diskriminacijo zaradi starosti [...], in o tem, kakšne uspehe dosega pri izvajanju določb te direktive“.
- 72 Ta določba tako določa, da država članica, ki izjemoma uživa daljši rok za prenos direktive, postopoma že sprejema konkretne ukrepe za približevanje svoje ureditve cilju, ki ga predpisuje navedena direktiva. Tej obveznosti bi bil vendar odvzet vsak praktičen učinek, če bi bilo državi članici dovoljeno, da bi med potekom roka za prenos te direktive sprejemala ukrepe, ki ne bi bili združljivi z njenim ciljem.
- 73 Po drugi strani je, kot je to navedel generalni pravobranilec v točki 96 sklepnih predlogov, 31. decembra 2006 veliko delavcev, za katere se sporna zakonodaja v postopku v glavni stvari uporablja, med njimi W. Mangold, že dopolnilo 58 let in tako zanje dalje velja posebna ureditev po členu 14(3) TzBfG, tako da za to skupino oseb tveganje nezagotovitve stabilnega delovnega razmerja v obliki pogodbe o zaposlitvi za določen čas že dokončno obstaja, neodvisno od tega, da starostna meja 52 let velja le do konca leta 2006.
- 74 Drugič in predvsem, Direktiva 2000/78 sama ni posvečena načelu enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Po členu 1 te direktive je njen namen namreč „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja,

hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti“, pri čemer načelo prepovedi teh oblik diskriminacije, kot to izhaja in prve in četrte uvodne izjave direktive, izhaja iz različnih mednarodnih pogodb in ustavnih tradicij, skupnih državam članicam.

75 Načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti je tako treba obravnavati kot splošno načelo prava Skupnosti. Ko nacionalna ureditev kot ukrep prenosa Direktive 1999/70 preide na področje uporabe tega načela, kar je primer pri členu 14(3) TzBfG, kot je bil spremenjen z zakonom iz leta 2002 (glej v zvezi s tem točki 51 in 64 te sodbe), mora Sodišče, če mu je bilo predloženo vprašanje za predhodno odločanje, predložitvenemu sodišču posredovati vse elemente razlage, ki jih to potrebuje za presojo združljivosti te ureditve s takim načelom (glej v tem smislu sodbo z dne 12. decembra 2002 v zadevi Rodríguez Caballero, C-442/00, Recueil, str. I-11915, točke od 30 do 32).

76 Posledično spoštovanje splošnega načela enakega obravnavanja, zlasti ne glede na starost, kot tako ne more biti odvisno od izteka roka, ki države članice zavezuje za prenos direktive, katere namen je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi starosti, predvsem kar zadeva vzpostavitev primernih pravnih sredstev, dokazno breme, varstvo pred povračilnimi ukrepi, socialni dialog, pozitivne in druge specifične ukrepe za prenos take direktive.

77 V teh okoliščinah nacionalno sodišče, ko mu je v odločanje predložen spor v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije glede na starost, v okviru svojih pristojnosti varuje pravice, ki jih pravo Skupnosti zagotavlja posamezniku, in zagotavlja njihovo popolno učinkovitost s tem, da ne uporabi nobene določbe nacionalnega prava, ki je

v nasprotju z njim (glej v tem smislu sodbi z dne 9. marca 1978 v zadevi Simmenthal, 106/77, Recueil, str. 629, točka 21, in z dne 5. marca 1998 v zadevi Solred, C-347/96, Recueil, str. I-937, točka 30).

- 78 Glede na navedeno je treba na drugo in tretje vprašanje odgovoriti, da je treba pravo Skupnosti in zlasti člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v postopku v glavni stvari, dopušča neomejeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z delavci, starejšimi od 52 let, razen če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z istim delodajalcem.

Nacionalno sodišče v skladu s splošnim načelom enakega obravnavanja ne glede na starost ne sme uporabiti določb nacionalnega prava, ki so v nasprotju z njim, in sicer niti takrat, ko se rok za prenos navedene direktive še ni iztekel.

## **Stroški**

- 79 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

- 1. Določbo 8, točka 3, okvirnega sporazuma o delu za določen čas z dne 18. marca 1999, izvedenega z Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v postopku v glavni stvari, zaradi razlogov, povezanih s potrebo po spodbujanju zaposlovanja, in neodvisno od prenosa okvirnega sporazuma znižuje starost, od katere se lahko neomejeno sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas.**
- 2. Pravo Skupnosti in zlasti člen 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki, kot sporna ureditev v postopku v glavni stvari, dopušča neomejeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z delavci, starejšimi od 52 let, razen če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z istim delodajalcem.**
- 3. Nacionalno sodišče v skladu s splošnim načelom enakega obravnavanja ne glede na starost ne sme uporabiti določb nacionalnega prava, ki so v nasprotju z njim, in sicer niti takrat, ko se rok za prenos navedene direktive še ni iztekel.**

Podpisi