

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 16. oktobra 2007*

V zadevi C-411/05,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (Španija) z odločbo z dne 14. novembra 2005, ki je prispela na Sodišče 22. novembra 2005, v postopku

Félix Palacios de la Villa

proti

Cortefiel Servicios SA,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts in R. Schintgen (poročevalec), predsedniki senatov, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, sodnika, R. Silva de Lapuerta, sodnica, M. Ilešič, sodnik, P. Lindh, sodnica, J.-C. Bonichot in T. von Danwitz, sodnika,

* Jezik postopka: španščina.

generalni pravobranilec: J. Mazák,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 21. novembra 2006,

ob upoštevanju stališč, so jih predložili:

- za Palacios de la Villa P. Bernal de Pablo Blanco, odvetnik,

- za Cortefiel Servicios SA D. López González, odvetnik,

- za špansko vlado M. Muñoz Pérez, zastopnik,

- za Irsko D. J. O'Hagen, zastopnik, skupaj z N. Traversom in F. O'Dubhghaillom, BL, ter M. McLaughlin in N. McCutcheon, solicitors,

- za nizozemsko vlado H. G. Sevenster in M. de Mol ter P. P. J. van Ginneken, zastopniki,

— za vlado Združenega kraljestva R. Caudwell, zastopnica, skupaj z A. Dashwood, barrister,

— za Komisijo Evropskih skupnosti J. Enegren in R. Vidal Puig, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi
15. februarja 2007

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 13 ES ter členov 2(1) in 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 postopka med Palaciosom de la Villa in njegovim delodajalcem Cortefiel Servicios SA (v nadaljevanju: Cortefiel) glede izteka pogodbe o zaposlitvi, ker je Palacios de la Villa dosegel starostno mejo 65 let, ki jo nacionalna zakonodaja določa za obvezno upokožitev.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

- 3 Direktiva 2000/78 je bila sprejeta na podlagi člena 13 ES. Njene četrta, šesta, osma, deveta, enajsta do štirinajsta, petindvajseta in šestintrideseta uvodna izjava se glasijo:

„(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.

[...]

- (6) Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev priznava pomembnost boja proti vsem oblikam diskriminacije, vključno s potrebo po sprejemanju ustreznih ukrepov za socialno in ekonomsko vključenost starejših in hendikepiranih.

[...]

- (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.
- (9) Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa za to, da se zajamči enake možnosti za vse, in veliko prispevata k polni udeležnosti državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju ter k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti.

[...]

- (11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.
- (12) V vsej Skupnosti bi zato morali prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva. [...]

(13) Ta direktiva se ne uporablja v zvezi s sistemi socialnega zavarovanja in socialnega varstva, katerih ugodnosti ne štejejo za dohodek v smislu opredelitve tega pojma, ki velja pri uporabi člena 141 Pogodbe o Evropski skupnosti, niti za kakršna koli izplačila države, katerih cilj je dostop do zaposlitve ali ohranitev zaposlitve.

(14) Ta direktiva ne vpliva na nacionalne določbe, ki urejajo upokojitveno starost.

[...]

(25) Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistven 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.

[...]

(36) Države članice lahko socialnim partnerjem na podlagi njihove skupne prošnje zaupajo izvajanje te direktive, kar zadeva določbe v zvezi s kolektivnimi pogodbami, pod pogojem, da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da lahko v vsakem trenutku jamčijo za rezultate, ki jih zahteva ta direktiva.“

4 V skladu z njenim členom 1 ima Direktiva 2000/78 „[n]amen [...] 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“.

5 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.“

6 Člen 3 te direktive z naslovom „Področje uporabe“ v odstavku 1 določa:

„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:

[...]

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

[...]“

7 Člen 6 te direktive z naslovom „Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti“ se glasi:

„1. 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.

2. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da določitev starosti za upokožitev ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih programov socialne varnosti, vključno z določitvijo različnih starosti za delojemalce oziroma skupine ali kategorije delojemalcev v teh programih in z uporabo merila starosti pri izračunu rizičnosti v kontekstu teh programov, ne predstavlja diskriminacije zaradi starosti, pod pogojem, da ni rezultat diskriminacije zaradi spola.“

8 Člen 8 Direktive 2000/78 z naslovom „Minimalne zahteve“ določa:

„1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, za varovanje načela enakega obravnavanja ugodnejše od teh, ki so določene s to direktivo.

2. Izvajanje te direktive ne more biti pod nobenimi pogoji podlaga za znižanje ravni varovanja pred diskriminacijo, ki ga na področju, urejenem s to direktivo, država članica že zagotavlja.“

9 Člen 16 te direktive pravi:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da:

- a) se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja;

- b) se ali se lahko razveljavijo ali spremenijo vse določbe, ki so nasprotju z načelom enakega obravnavanja, v individualnih ali kolektivnih pogodbah, v internih aktih podjetij ali v predpisih, ki urejajo samozaposlenost ter organizacije delojemalcev in delodajalcev.“

10 V skladu s členom 18, prvi odstavek, Direktive 2000/78 države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 2. decembra 2003 ali pa izvajanje te direktive, kar zadeva določbe v zvezi s kolektivnimi pogodbami, zaupajo socialnim partnerjem. Vendar v takih primerih države članice zagotovijo, da socialni partnerji najpozneje do 2. decembra 2003 sporazumno uvedejo potrebne ukrepe, države članice pa morajo sprejeti vse ukrepe, ki so potrebni, da lahko v vsakem trenutku jamčijo za rezultate, ki jih nalaga ta direktiva. Poleg tega o navedenih določbah takoj obvestijo Komisijo Evropskih skupnosti.

Nacionalna ureditev

- 11 Španski zakonodajalec je za zajezitev brezposelnosti od leta 1980 do 2001 uporabljal mehanizem obvezne upokojitve delavcev, ki so dopolnili določeno starost.

- 12 Tako je peta dodatna določba zakona 8/1980 o statusu delavcev (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) z dne 10. marca 1980 določala:

„Sposobnost za delo in prenehanje pogodb o zaposlitvi sta odvisna od starostne meje, ki jo določi vlada glede na vire (zmožljivost) sistema socialne varnosti in trga dela. V vsakem primeru je starostna meja 69 let, brez poseganja v pravico do izpolnitve čakalne dobe za pravico do starostne pokojnine.

Upokojitvena starost se lahko prosto določi s kolektivnimi pogajanja, brez poseganja v določbe o socialni varnosti v zvezi s tem.“

- 13 S kraljevo zakonsko uredbo 1/1995 z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654) je bila odobrena konsolidirana različica zakona 8/1980, katerega deseta dodatna določba je v bistvu povzela peto dodatno določbo navedenega zakona 8/1980, na podlagi katere se lahko obvezna upokojitev uporablja kot instrument izvajanja zaposlovalne politike.

- 14 Uredba zakon 5/2001 z dne 2. marca 2001 o nujnih ukrepih za spremembo trga delovne sile z namenom povečanja zaposlitve in izboljšanja kakovosti zaposlitve, potrjena z zakonom 12/2001 z dne 9. julija 2001, je razveljavila, z učinkom od 11. julija 2001, deseto dodatno določbo.
- 15 Predložitveno sodišče je glede tega poudarilo, da je španski zakonodajalec zaradi izboljšanja ekonomskega položaja obvezno upokojitev prenehal obravnavati kot instrument spodbujanja zaposlovalne politike in ta ukrep začel obravnavati kot breme za socialno varnost, tako da se je odločil, da bo politiko spodbujanja obvezne upokojitve nadomestil z ukrepi za vzpostavitev sistema prožne upokojitve.
- 16 Člena 4 in 17 zakona 8/1980, v spremenjeni različici, kot izhaja iz zakona 62/2003 z dne 30. decembra 2003 o določitvi davčnih, upravnih in socialnih ukrepov (BOE št. 31 z dne 31. decembra 2003, str. 46874, v nadaljevanju: statut delavcev), ki je namenjen prenosu Direktive 2000/78 v špansko pravo in je začel veljati 1. januarja 2004, obravnavata načelo nediskriminacije, med drugim zaradi starosti.
- 17 Člen 4(2) statuta delavcev določa:

„Delavci imajo v okviru dela pravico:

[...]

- c) da pri zaposlitvi ali pri delu niso diskriminirani posredno ali neposredno zaradi spola, zakonskega stanu, starosti v mejah, ki jih določa ta zakon, rasnega ali etničnega porekla, socialnih razmer, vere ali prepričanj, političnih idej, spolne usmerjenosti, članstva ali nečlanstva v sindikatu, kot tudi jezika na španskem ozemlju. Delavci tudi ne smejo biti diskriminirani zaradi nezmožnosti, če so sposobni opravljati zadevno delo ali zaposlitev.

[...]“

- 18 Člen 17(1) statuta delavcev določa:

„Ureditvene določbe, klavzule kolektivnih pogodb, individualne pogodbe in enostranske odločbe delodajalca, ki vsebujejo neposredno ali posredno negativno diskriminacijo zaradi starosti, se štejejo za nične [...]“

- 19 Po mnenju predložitvenega sodišča je bila razveljavitev desete dodatne odločbe statuta delavcev povod za številne spore glede veljavnosti klavzul kolektivnih pogodb, s katerimi je bila potrjena obvezna upokojitvev.
- 20 Španski zakonodajalec je zato sprejel zakon 14/2005 o klavzulah kolektivnih pogodb o dopolnitvi normalne upokojitvene starosti (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) z dne 1. julija 2005 (BOE št. 157 z dne 2. julija 2005, str. 23634), ki je začel veljati 3. julija 2005.

- 21 Zadnje navedeni zakon je uvedel mehanizem obvezne upokojitve, v ta namen pa je predvidel različne pogoje, odvisno od tega, ali gre za končne ali prehodne določbe tega zakona.
- 22 Tako glede kolektivnih pogodb, sklenjenih po tem, ko je navedeni zakon začel veljati, njegov edini člen vnovič uvaja deseto dodatno določbo in se glasi:

„Kolektivne pogodbe lahko vsebujejo klavzule o prenehanju pogodbe o zaposlitvi zato, ker je delavec dopolnil normalno upokojitveno starost, določeno v zakonodaji o socialni varnosti, če so izpolnjeni takšni pogoji:

- a) tak ukrep mora biti povezan s cilji, določenimi v kolektivni pogodbi in skladnimi s politiko zaposlovanja, kot so povečana stabilnost zaposlitev, preoblikovanje pogodb za določen čas v pogodbe za nedoločen čas, trajnostna zaposlitev, zaposlovanje novih delavcev, ali kakršnimi koli drugimi cilji, s katerimi se želi spodbuditi kakovost zaposlovanja;
- b) delavec, ki mu je prenehala veljati pogodba o zaposlitvi, mora doseči najnižjo prispevno obdobje ali daljše obdobje, če je tako določeno v kolektivni pogodbi, mora pa izpolnjevati tudi pogoje, ki so določeni v zakonodaji o socialni varnosti glede upravičenosti do starostne pokojnine iz prispevkov.“

23 Nasprotno glede kolektivnih pogodb, sklenjenih, preden je začel veljati zakon 14/2005, njegova edina prehodna določba nalaga le drugega od dveh pogojev, navedenih v določbi, citirani v prejšnji točki, s čimer je izključena vsaka povezava s sledenjem cilja zaposlovalne politike.

24 Edina prehodna določba namreč določa:

„Tiste klavzule v kolektivnih pogodbah, ki so bile dogovorjene pred začetkom veljavnosti tega zakona in ki določajo prenehanje veljavnosti pogodb o zaposlitvi, če so delavci dopolnili normalno upokojitveno starost, so zakonite, če kolektivna pogodba določa, da so morali zadevni delavci doseči najnižjo prispevno obdobje in izpolniti druge pogoje iz zakonodaje o socialni varnosti glede upravičenosti do starostne pokojnine iz prispevkov.

Prejšnji odstavek se ne nanaša na pravne položaje, ki so postali končni, preden je zakon začel veljati.“

25 Razmerje med strankama v postopku v glavni stvari ureja Kolektivna pogodba za tekstilno dejavnost za Comunidad de Madrid (v nadaljevanju: kolektivna pogodba).

26 Kolektivna pogodba je bila sklenjena 10. marca 2005 in objavljena 26. maja 2005. V skladu z njenim členom 3 velja do 31. decembra 2005. Ker je bila ta kolektivna pogodba sklenjena pred začetkom veljave zakona 14/2005, velja zanjo edina prehodna določba.

27 Tudi člen 19(3) kolektivne pogodbe določa:

„V interesu spodbujanja zaposlovanja je dogovorjena upokojitvena starost 65 let, razen če zadevni delavec ni dopolnil starosti, ki je potrebna za pridobitev starostne pokojnine, pri čemer je lahko delavec zaposlen do izteka tega obdobja.“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

28 Iz spisa, ki ga je Sodišču predložilo predložitveno sodišče, izhaja, da je Palacios de la Villa, rojen 3. februarja 1940, od 17. avgusta 1981 delal za družbo Cortefiel kot direktor za organizacijo.

29 Z dopisom z dne 18. julija 2005 je družba Cortefiel Palacios de la Villa obvestila, da mu delovno razmerje preneha, ker je dopolnil starost, ki jo za obvezno upokojitev določa člen 19(3) kolektivne pogodbe, in da je bil 2. julija 2005 objavljen zakon 14/2005, ki v svoji edini prehodni določbi tak ukrep dovoljuje.

30 Dejstvo je, da je Palacios de la Villa na dan, ko ga je družba Cortefiel obvestila o prenehanju pogodbe, ki jo je sklenil z njo, izpolnil pogoje za pridobitev starostne pokojnine iz sheme socialne varnosti, ki ustreza 100 odstotkom njegove prispevne osnove 2347,78 eura, brez poseganja v zgornje meje, ki jih določa nacionalna zakonodaja.

- 31 Palacios de la Villa, ki je menil, da omenjeno obvestilo pomeni odpustitev, je 9. avgusta 2005 zoper njo vložil tožbo pri Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid. V tožbi je zahteval, naj se ukrep zoper njega razglasi za ničnega zaradi kršitve temeljnih pravic, zlasti njegove pravice do prepovedi diskriminacije zaradi starosti, saj naj bi navedeni ukrep temeljil le na dejstvu, da je dopolnil 65 let.
- 32 Družba Cortefiel nasprotno trdi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s členom 19(3) kolektivne pogodbe, kot tudi z edino prehodno določbo in da je združljivo z zahtevami prava Skupnosti.
- 33 Predložitveno sodišče izraža resne dvome o tem, ali je prvi odstavek edine prehodne določbe v skladu s pravom Skupnosti, saj dovoljuje, da ostanejo v veljavi klavzule kolektivnih pogodb, ki so obstajale na dan, ko je začel veljati zakon 14/2005, in ki določajo obvezno upokožitev delavcev, ki so dopolnili upokožitveno starost ter izpolnjujejo druge pogoje, ki jih nalaga nacionalna zakonodaja, o socialni varnosti za upravičenje do starostne pokojnine iz prispevkov. Ta določba naj namreč ne bi zahtevala, da se prenehanje delovnega razmerja zaradi dopolnitve upokožitvene starosti delavca utemelji z zaposlovalno politiko zadevne države članice, medtem ko pogodbe, o katerih se je pogajalo po začetku veljave navedenega zakona, lahko vsebujejo klavzule o obvezni upokožitvi le, če poleg pogoja, da morajo imeti zadevni delavci upravičenje do starostne pokojnine, ta ukrep sledi ciljem, določenim s kolektivno pogodbo in v zvezi z nacionalno politiko zaposlovanja, kot so povečana stabilnost zaposlitev, preoblikovanje pogodb za določen čas v pogodbe za nedoločen čas, trajnostna zaposlitev, zaposlovanje novih delavcev ali izboljšanje kakovosti zaposlovanja.
- 34 V teh okoliščinah bi bili delavci, ki so dopolnili starost 65 let, po istem zakonu in v enakih ekonomskih razmerah obravnavani različno samo zato, ker je kolektivna

pogodba, ki se za njih uporablja, začela veljati pred oziroma po datumu objave zakona 14/2005, in sicer 2. julija 2005, pri čemer torej ne bi bile upoštevane zahteve zaposlovalne politike, če je ta kolektivna pogodba začela veljati pred tem datumom, čeprav to zahteva Direktiva 2000/78, katere rok za prenos se je iztekel 2. decembra 2003.

35 Člen 6(1) Direktive 2000/78 naj bi res odobral izjemo od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti z namenom sledenja legitimnim ciljem, če so načini uresničevanja teh ciljev primerni in nujni, in po mnenju predložitvenega sodišča je končna ureditev, ki jo predvideva deseta dodatna določba, nedvomno zajeta v navedenem členu 6(1), saj zahteva obstoj dejanske povezave med obvezno upokojitvijo delavcev in legitimnimi cilji zaposlovalne politike.

36 Nasprotno, prvi odstavek edine prehodne določbe naj ne bi zahteval obstoja take zveze in naj zato ne bi izpolnjeval pogojev, ki jih določa člen 6(1) Direktive 2000/78. Poleg tega je bil od leta 2001 razvoj trga delovne sile očitno ugoden in je bila odločitev španskega zakonodajalca, da uvede to prehodno določbo, na katero so vplivali socialni partnerji, jasno namenjena le spremembi sodne prakse Tribunal Supremo. Tribunal Constitucional naj ne bi nikoli sprejelo, da bi lahko bilo kolektivno pogajanje kot tako cilj in razumno upravičenje za obvezno upokožitev delavca, ki je dopolnil določeno starost.

37 Predložitveno sodišče dodaja, da sta člen 13 ES in člen 2(1) Direktive 2000/78 natančni in brezpogojni pravili, ki nacionalno sodišče v skladu z načelom

primarnosti prava Skupnosti zavezujeta, da ne uporabi notranjega prava, ki je z njim v nasprotju, kot je to v primeru edine prehodne določbe.

38 Sodišče je že v sodbi z dne 15. januarja 1998 v zadevi *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Recueil, str. I-47) razglasilo, da je klavzula iz kolektivne pogodbe v nasprotju s pravom Skupnosti, ker je diskriminatorna, in ugotovilo, da morajo nacionalna sodišča, ne da bi se predhodno zahtevalo oziroma čakalo na to, da se ta klavzula odpravi s kolektivnimi pogajanjimi ali v drugem postopku, uporabljati ista pravila za skupino delavcev, ki je zaradi te diskriminacije obravnavana manj ugodno, kot veljajo za druge delavce.

39 Iz tega naj bi izhajalo, da če bi bilo treba pravo Skupnosti razlagati, kot da v tem primeru dejansko nasprotuje uporabi prvega odstavka edine prehodne določbe, člen 19(3) kolektivne pogodbe ne bi imel pravne podlage in ga zato ne bi bilo mogoče uporabiti v postopku v glavni stvari.

40 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid postopek prekinilo in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali načelo enakega obravnavanja, ki prepoveduje vsako diskriminacijo na podlagi starosti in je določeno v členu 13 ES in v členu 2(1) Direktive 2000/78, nasprotuje nacionalnemu pravu (zlasti prvi odstavek edine prehodne določbe [...]), na podlagi katerega so klavzule o obvezni upokojitvi, vključene v kolektivnih pogodbah, veljavne, kadar kot edino zahtevo določajo, da morajo

delavci doseči normalno upokojitveno starost in izpolniti pogoje iz zakonodaje o socialni varnosti Španije za pridobitev starostne pokojnine iz prispevkov?

V primeru pritrdilnega odgovora na prvo vprašanje:

2. Ali načelo enakega obravnavanja, ki prepoveduje vsako diskriminacijo na podlagi starosti iz člena 13 ES in člena 2(1) Direktive 2000/78, nalaga nacionalnemu sodišču, da v tem primeru ne uporabi navedene edine prehodne določbe [...]?"

Vprašani za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 41 Da bi lahko ustrezno odgovorili na to vprašanje, je treba najprej ugotoviti, ali se Direktiva 2000/78 lahko uporabi v situaciji, kot je ta, ki jo je treba preučiti v postopku v glavni stvari, in nato po potrebi, ali oziroma v kolikšnem obsegu ta direktiva nasprotuje ureditvi, na katero se sklicuje predložitevno sodišče.

Uporaba Direktive 2000/78

- 42 Tako kot izhaja iz njenega naslova in njene preambule ter vsebine in namena, je namen Direktive 2000/78 ustvariti splošni okvir za zagotovitev enakega obravnavanja

nja „pri zaposlovanju in delu“ vsem osebam, tako da se jim zagotavlja učinkovito varstvo pred diskriminacijo zaradi katerega od razlogov iz člena 1, ki vključuje starost.

- 43 Natančneje iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 izhaja, da se direktiva v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, uporablja „za vse osebe [...], kar zadeva zaposlitev in delovne razmere, vključno z odpustitvijo in plačilom“.
- 44 V skladu s štirinajsto uvodno izjavo preambule Direktiva 2000/78 res ne vpliva na nacionalne določbe, ki urejajo upokojitveno starost. Vendar ta uvodna izjava le navaja, da ta direktiva ne vpliva na pristojnost držav članic, da določijo upokojitveno starost, in na noben način ne nasprotuje uporabi te direktive za nacionalne ukrepe glede pogojev za prenehanje pogodb o zaposlitvi, ko je bila dopolnjena tako določena upokojitvena starost.
- 45 Ureditev v postopku v glavni stvari, v skladu s katero je samodejno prenehanje delovnega razmerja med delodajalcem in delavcem, ker je delavec dopolnil starost 65 let, veljavno, vpliva na trajanje delovnega razmerja med strankama in splošneje na izvajanje poklicne dejavnosti zadevnega delavca, s tem da preprečuje njegovo udeležbo v poklicnem življenju v prihodnosti.
- 46 Zato je treba tako ureditev obravnavati, kot da vzpostavlja pravila, ki se nanašajo na „zaposlitev in delovne razmere, vključno z odpustitvijo in s plačilom“ v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78.

- 47 V teh okoliščinah se v situaciji, ki je bila povod za postopek pred predložitvenim sodiščem, navedena direktiva uporabi.

Razlaga členov 2 in 6 Direktive 2000/78

- 48 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba prepoved vsake diskriminacije zaradi starosti pri zaposlovanju in delu razlagati v smislu, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta v postopku v glavni stvari, na podlagi katere so veljavne klavzule o obvezni upokojitvi, ki jih vsebujejo kolektivne pogodbe in ki zahtevajo zgolj to, da delavci dopolnijo upokojitveno starost 65 let, ki jo določa nacionalna ureditev za starostno pokojnino, in izpolnijo druge pogoje o socialni varnosti za pridobitev starostne pokojnine iz prispevkov.
- 49 V zvezi s tem je treba najprej spomniti, da je v skladu s členom 1 namen Direktive 2000/78 boj proti določenim vrstam diskriminacije pri zaposlovanju in delu, med drugim zaradi starosti, da bi se v državah članicah uresničevalo načelo enakega obravnavanja.
- 50 V skladu s členom 2(1) Direktive 2000/78 se glede na njen namen razume kot „načelo enakega obravnavanja“ neobstoj vsake neposredne in posredne diskriminacije zaradi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive. Člen 2(2)(a) določa, da se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je obravnavanje osebe manj

ugodno kakor obravnavanje druge osebe v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive.

- 51 Nacionalno ureditev, kot je v postopku v glavni stvari, v skladu s katero dejstvo, da je delavec dopolnil starost, ki jo ta ureditev določa za pridobitev starostne pokojnine, privede do avtomatičnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi, je treba razlagati, kot da delavce, ki so dopolnili to starost, neposredno slabše obravnava kot vse druge delavce. Taka ureditev s tem uvaja različno obravnavanje neposredno zaradi starosti, kot je določeno v členu 2(1) in (2)(a) Direktive 2000/78.
- 52 Posebej glede različnega obravnavanja zaradi starosti iz prvega pododstavka člena 6(1) navedene direktive izhaja, da tako razlikovanje ne pomeni prepovedane diskriminacije po členu 2 te direktive, „če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“. Drugi pododstavek istega odstavka našteva več primerov različnega obravnavanja, ki imajo značilnosti, omenjene v prvem pododstavku, in so zato v skladu z zahtevami prava Skupnosti.
- 53 Treba je pripomniti, kot je to navedel generalni pravobranilec v točki 71 svojih sklepnih predlogov, da je bila edina prehodna določba, ki je dovolila vključitev klavzul o obveznem upokojevanju v kolektivne pogodbe, sprejeta na pobudo socialnih partnerjev kot del nacionalne politike spodbujanja dostopa do zaposlitve z boljšo medgeneracijsko porazdelitvijo.

- 54 Predložitveno sodišče je res poudarilo, da se navedena določba formalno ne sklicuje na tak namen.
- 55 Ta okoliščina sama pa ni odločilna.
- 56 Iz člena 6(1) Direktive 2000/78 ni mogoče sklepati, da bi nenatančna določitev sledenega cilja avtomatsko izključila možnost, da bi se ga lahko upravičilo na podlagi te določbe.
- 57 V odsotnosti te določitve pa je pomembno, da drugi elementi, vzeti iz splošnega okvira zadevnega ukrepa, omogočijo identifikacijo osnovnega cilja tega ukrepa zaradi sodnega nadzora njegove zakonitosti ter primernosti in ustreznosti vloženih sredstev za izvajanje tega cilja.
- 58 V tej zadevi je iz pojasnil predložitvenega sodišča razvidno, prvič, da je bila obvezna upokojitev delavcev, ki so dopolnili določeno starost, uvedena v španski zakon leta 1980 na ekonomski podlagi, in sicer zaradi visoke stopnje brezposelnosti, da bi v okviru nacionalne zaposlovalne politike na trgu delovne sile dali priložnost osebam, ki iščejo zaposlitev.

- 59 Drugič, ta cilj je izrecno naveden v deseti dodatni določbi.
- 60 Tretjič, po odpravi te dodatne določbe leta 2001 in po tem, ko so španska vlada ter organizacije delodajalcev in sindikatov podpisali Deklaracijo o socialnem dialogu 2004 o konkurenčnosti, stabilni zaposlitvi in socialni koheziji, je španski zakonodajalec z zakonom 14/2005 vnovič uvedel mehanizem obvezne upokojitve. Cilj zakona 14/2005 kot takega je ponuditi priložnosti za zaposlitev osebam, ki zaposlitev iščejo. V njegovem edinem členu je možnost, da se v kolektivnih pogodbah določijo klavzule, ki omogočajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi dejstva, da so zadevni delavci dopolnili upokojitveno starost, podrejena pogoju, da je ta ukrep „povezan s cilji, ki so v skladu s politiko zaposlovanja in so določeni v kolektivni pogodbi“, kot so „preoblikovanje pogodb za določen čas v pogodbe za nedoločen čas, trajnostna zaposlitev [ali] zaposlovanje novih delavcev“.
- 61 V tem smislu in glede na številne spore v zvezi s tem, kakšna usoda bo po odpravi desete dodatne določbe doletela klavzule o obvezni upokojitvi, ki jih vsebujejo kolektivne pogodbe, ki so bile sklenjene pod okriljem zakona 8/1980, tako v njegovi originalni različici kot v različici, ki je bila odobrena s kraljevim zakonom uredbo 1/1995, ter glede na pravno negotovost, ki izvira iz teh sporov za socialne partnerje, je edina prehodna določba potrdila možnost določitve starostne meje za obvezno upokojitev v skladu s temi kolektivnimi pogodbami.
- 62 Namen edine prehodne določbe, postavljene v tak kontekst, je urediti nacionalni trg delovne sile, zlasti zmanjšati brezposelnost.

- 63 Ta presoja ima še večjo težo zaradi dejstva, da v tem primeru člen 19(3) kolektivne pogodbe izrecno omenja „cilj spodbujanja zaposlenosti“ kot cilj ukrepa, ki ga uvaja ta določba.
- 64 O legitimnosti takega cilja v splošnem interesu ni mogoče razumno dvomiti, saj so politika zaposlovanja in usmeritve trga delovne sile med cilji, ki jih izrecno določa prvi pododstavek člena 6(1) Direktive 2000/78, v skladu s členoma 2(1), prva alineja, EU in 2 ES pa je spodbujanje visoke ravni zaposlenosti eden od ciljev, ki jima sledita tako Evropska unija kot tudi Skupnost.
- 65 Poleg tega je Sodišče že razsodilo, da spodbujanje zaposlovanja pomeni legitimni cilj socialne politike (glej zlasti sodbo z dne 11. januarja 2007 v zadevi ITC, C-208/05, ZOdl., str. I-181, točka 39) in da se mora presoja jasno nanašati na instrumente nacionalne zaposlovalne politike, uvedene za izboljšanje priložnosti za vključitev v poklicno življenje za nekatere kategorije delavcev.
- 66 Zato je treba šteti, da cilj, kot je ta, na katerega se nanaša zadevna ureditev v postopku v glavni stvari, upravičuje „objektivno in razumno“ „v okviru nacionalnega prava“, kot to določa člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78, različno obravnavanje zaradi starosti, kot so ga določile države članice.

- 67 Treba je torej še ugotoviti, ali so v skladu z besedilom te določbe načini uresničevanja tega cilja „primerni in nujni“.
- 68 V tem smislu je treba spomniti, da imajo v dandanašnjem stanju prava Skupnosti države članice in v določenih primerih socialni partnerji na nacionalni ravni na voljo široko pooblastilo za prosto presojo pri svoji izbiri, ne le glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov za uresničevanje cilja (v tem smislu glej sodbo z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold, C-144/04, ZOdl., str. I-9981, točka 63).
- 69 Kot izhaja že iz besedila petindvajsete uvodne izjave „posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni“, je tak primer izbira zadevnih nacionalnih organov, ki je posledica političnih, ekonomskih, socialnih, demografskih in/ali proračunskih preudarkov in konkretnega položaja na trgu delovne sile določene države članice, bodisi v smislu podaljšanja poklicnega življenja delavcev bodisi, nasprotno, določitve njihove zgodnejše upokojitve.
- 70 Dalje, pristojni organi na nacionalni, regijski ali sektorski ravni morajo izrabljati možnost za spremembo načinov za uresničevanje objektivnega cilja v splošnem interesu, na primer s prilagajanjem razvoju zaposlitvene situacije v zadevni državi članici. V tej zadevi zato ni pomembno dejstvo, da je bil postopek upokojitve, potem ko je bil več let ukinjen, v Španiji vnovič uveden.

- 71 Tako morajo pristojni organi najti pravo ravnotežje med različnimi interesi. Vendar je treba zagotoviti, da v tem smislu določeni nacionalni ukrepi ne grede prek tega, kar je primerno in nujno za uresničevanje cilja, ki mu sledi zadevna država članica.
- 72 Ne zdi se nerazumno, da organi države članice presodijo, da je lahko ukrep, kot je ta v postopku v glavni stvari, lahko primeren in nujen za uresničitev legitimnega cilja, ki je naveden v okviru nacionalne zaposlovalne politike in spodbuja zaposlitev z lažjim dostopom na trg delovne sile.
- 73 Navedenega ukrepa ni mogoče obravnavati, kot da čezmerno ogroža legitimna upravičenja delavcev, ki se morajo obvezno upokojiti, ker so dopolnili za upokojitev določeno starost, saj upoštevna nacionalna zakonodaja ne temelji le na določeni starosti, temveč upošteva tudi dejstvo, da so zadevne osebe na koncu poklicne kariere upravičene do finančnega nadomestila v okviru starostne pokojnine, kot jo predvideva nacionalni sistem v postopku v glavni stvari in katere ravni ne moremo šteti za nerazumno.
- 74 Upoštevna nacionalna ureditev socialnim partnerjem omogoča, da se ob pomoči kolektivnih pogodb – in s tem z nezanemarljivo prožnostjo – odločijo za uporabo mehanizma obvezne upokojitve, tako da se pravilno upošteva celotni položaj zadevne trga kot tudi posebne značilnosti zadevnih zaposlitev.

75 Glede na te dejavnike ni primerno zatrjevati, da nacionalna ureditev, kot je ta v postopku v glavni stvari, ni združljiva z zahtevami Direktive 2000/78.

76 Glede na predhodno razlago Direktive 2000/78 ni več potrebe, da Sodišče razsoja o členu 13 ES, na katerega se ravno tako nanaša prvo vprašanje in na podlagi katerega je bila ta direktiva sprejeta.

77 Z vidika vseh predhodnih razmislekov je treba na prvo postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba prepoved vsake diskriminacije zaradi starosti, kot jo ureja Direktiva 2000/78, razlagati v smislu, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je v postopku v glavni stvari, na podlagi katere so veljavne klavzule o obvezni upokojitvi, ki jih vsebujejo kolektivne pogodbe in ki zahtevajo zgolj to, da delavci dopolnijo upokojitveno starost 65 let, ki jo določa nacionalna ureditev, in izpolnijo druge pogoje o socialni varnosti za pridobitev starostne pokojnine iz prispevkov, če

— je navedeni ukrep, ki temelji na starosti, objektivno in razumno utemeljen z legitimnim ciljem v zvezi z zaposlovalno politiko in delovnim trgom, in

— načini uresničevanja tega cilja v splošnem interesu za ta namen niso nerazumni in nepotrebni.

Drugo vprašanje

- 78 Glede na nikalni odgovor na prvo vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, o drugem vprašanju za predhodno odločanje ni treba razsojati.

Stroški

- 79 Ker je ta postopek za stranke 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:

Prepoved vsake diskriminacije zaradi starosti, kot jo ureja Direktiva Sveta 2000/78 z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, je treba razlagati v smislu, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je v postopku v glavni stvari, na podlagi katere so veljavne klavzule o obvezni upokojitvi, ki jih vsebujejo kolektivne pogodbe in ki zahtevajo zgolj

to, da delavci dopolnijo upokojitveno starost 65 let, ki jo določa nacionalna ureditev, in izpolnijo druge pogoje o socialni varnosti za pridobitev starostne pokojnine iz prispevkov, če

- je navedeni ukrep, ki temelji na starosti, v okviru nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljen z legitimnim ciljem v zvezi z zaposlovalno politiko in delovnim trgom, in**

- načini uresničevanja tega cilja v splošnem interesu za ta namen niso nerazumni in nepotrebni.**

Podpisi