

KÜCÜKDEVECİ

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 19. januarja 2010\*

V zadevi C-555/07,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemčija) z odločbo z dne 21. novembra 2007, ki je prispela na Sodišče 13. decembra 2007, v postopku

**Seda Küçükdeveci**

proti

**Swedex GmbH & Co. KG,**

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, predsedniki senatov, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (poročevalka) in C. Toader, predsednice senatov, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev in J.-J. Kasel, sodniki,

\* Jezik postopka: nemščina.

generalni pravobranilec: Y. Bot,  
sodni tajnik: K. Malacek, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 31. marca 2009,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Swedex GmbH & Co. KG M. Nebeling, odvetnik,
- za nemško vlado M. Lumma in J. Möller, zastopnika,
- za češko vlado M. Smolek, zastopnik,
- za dansko vlado J. Bering Liisberg, zastopnik,
- za Irsko D. O'Hagan, zastopnik, skupaj z N. Traversom, BL, in A. Collinsom, SC,
- za nizozemsko vlado C. Wissels in M. de Mol, zastopnici,

- za vlado Združenega kraljestva I. Rao, zastopnica, skupaj z J. Stratford, barrister,
  
- za Komisijo Evropskih skupnosti V. Kreuzhitz in J. Enegren, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 7. julija 2009

izreka naslednjo

### **Sodbo**

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti in Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 6).
  
- 2 Ta predlog je bil v vloženi v sporu med S. Küçükdeveci in njenim nekdanjim delodajalcem, družbo Swedex GmbH & Co. KG (v nadaljevanju: Swedex), glede izračuna odpovednega roka, ki ga je treba uporabiti pri odpovedi njenega delovnega razmerja.

## Pravni okvir

### *Ureditev Unije*

- 3 Direktiva 2000/78 je bila sprejeta na podlagi člena 13 ES. V uvodnih izjavah 1, 4 in 25 te direktive je navedeno:

„(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 [sprejeta 4. novembra 1950 v Rimu] 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.

[...]

- (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.“

- 4 Namen Direktive 2000/78 je v skladu z njenim členom 1 opredelitev splošnega okvira boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi se v državah članicah uresničevalo načelo enakega obravnavanja.

- 5 Člen 2 te direktive 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 V členu 3(1) navedene direktive je pojasnjeno:

„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:

[...]

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

[...]“

7 Člen 6(1) iste direktive 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.“

- 8 V skladu s členom 18, prvi odstavek, Direktive 2000/78/ES bi morale države članice to direktivo v svoje pravne rede prenesti do 2. decembra 2003. Vendar pa drugi odstavek tega člena določa:

„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 [...]“

- 9 Zvezna republika Nemčija je izkoristila to možnost, tako da bi moral biti prenos določb navedene direktive glede diskriminacije zaradi starosti in hendikepiranosti v tej državi članici opravljen najpozneje do 2. decembra 2006.



*Nacionalna ureditev*

Splošni zakon o enakem obravnavanju

- <sup>10</sup> Členi 1, 2 in 10 splošnega zakona o enakem obravnavanju (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) z dne 14. avgusta 2006 (BGBl. 2006 I., str. 1897), s katerim je bila prenesena Direktiva 2000/78, določajo:

„Člen 1 – Namen zakona

Namen tega zakona je preprečiti ali odpraviti vsak slabši položaj na podlagi rase ali narodnosti, spola, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

Člen 2 – Področje uporabe

[...]

(4) Odpoved delovnega razmerja je urejena izključno z določbami o splošnem in posebnem varstvu pred odpovedjo delovnega razmerja.

[...]

#### Člen 10 – Dovoljenost različnega obravnavanja na podlagi starosti

Ne glede na člen 8 je različno obravnavanje na podlagi starosti dovoljeno, kadar je objektivno, razumno in utemeljeno z legitimnim ciljem. Načini uresničevanja tega cilja morajo biti primerni in nujni. Različno obravnavanje je lahko med drugim:

- (1) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede plačila in odpovedi delovnega razmerja, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključevanje ali se jim zagotavlja varstvo;

[...]“

Ureditev odpovednega roka pri odpovedi delovnega razmerja

- 11 Člen 622 nemškega civilnega zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch, v nadaljevanju: BGB) določa:

„(1) Delovno razmerje delavca ali zaposlenega se lahko odpove s štiritedenskim odpovednim rokom, pri čemer odpoved nastopi 15. v mesecu ali ob koncu meseca.

(2) Če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec, so odpovedni roki naslednji:

- en mesec z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje v ustanovi ali podjetju trajalo dve leti;
- dva meseca z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje trajalo pet let;
- trije meseci z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje trajalo osem let;
- štirje meseci z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje trajalo deset let;
- pet mesecev z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje trajalo dvanajst let;

- šest mesecev z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje trajalo petnajst let;
  
- sedem mesecev z učinkom ob koncu meseca, če je delovno razmerje trajalo dvajset let;

Delovna doba, ki jo je imel delavec pred dopolnjenim 25. letom starosti, se ne upošteva pri izračunu trajanja zaposlitve.“

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

- <sup>12</sup> S. Küçükdeveci je bila rojena 12. februarja 1978. Od 4. junija 1996, tj. od svojega 18. leta, je bila zaposlena v družbi Swedex.
- <sup>13</sup> Družba Swedex je tej delavki delovno razmerje odpovedala z dopisom z dne 19. decembra 2006, odpoved pa je ob upoštevanju zakonskega odpovednega roka nastopila 31. januarja 2007. Delodajalec je odpovedni rok izračunal, kot da bi imela delavka tri leta delovne dobe, čeprav je bila pri njem zaposlena deset let.
- <sup>14</sup> S. Küçükdeveci je izpodbijala odpoved delovnega razmerja pred Arbeitsgericht Mönchengladbach (Nemčija). Pred tem sodiščem je zatrjevala, da bi moral njen odpovedni rok trajati štiri mesece od 31. decembra 2006, torej do 30. aprila 2007, in sicer na podlagi člena 622(2), prvi pododstavek, četrta alineja, BGB. Ta rok naj bi ustrezal delovni dobi deset let. V sporu v glavni stvari si torej nasprotujeta posameznika, in sicer S. Küçükdeveci na eni strani ter družba Swedex na drugi.

- 15 Po mnenju S. Küçükdeveci pomeni člen 622(2), drugi pododstavek, BGB – ker določa, da se delovna doba, ki jo je delavec imel pred 25. letom, ne upošteva pri izračunu odpovednega roka – diskriminacijo na podlagi starosti, ki je v nasprotju s pravom Unije, in je treba njegovo uporabo zavrniti.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf je pri odločanju na pritožbeni stopnji ugotovilo, da je rok za prenos Direktive 2000/78/ES na dan odpovedi že potekel. To sodišče je menilo tudi, da člen 622 BGB vsebuje različno obravnavanje, ki je neposredno povezano s starostjo in za katero ni prepričano, da je protiustavno, je pa vprašljiva njegova skladnost s pravom Unije. V zvezi s tem se sprašuje, ali je treba morebitni obstoj neposredne diskriminacije na podlagi starosti presojati ob upoštevanju primarnega prava Unije – zdi se, da na to napotuje sodba z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold (C-144/04, ZOdl., str. I-9981) – ali ob upoštevanju Direktive 2000/78. Ob poudarjanju, da je nacionalna določba jasna in je po potrebi ni mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu z navedeno direktivo, se sprašuje tudi, ali mora zato, da lahko opusti uporabo te določbe v sporu med posameznikoma, za zagotovitev varstva pravno utemeljenih pričakovanj strank predložiti predlog za sprejetje predhodne odločbe Sodišču, da to potrdi neskladnost navedene določbe s pravom Unije.
- 17 V teh okoliščinah je Landesarbeitsgericht Düsseldorf prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:
- „1. (a) Ali nacionalna zakonodaja, ki določa, da se odpovedni roki, ki jih mora delodajalec spoštovati, postopoma podaljšujejo glede na trajanje zaposlitve, pri čemer se ne upošteva delovna doba, ki jo je delavec imel pred dopolnjenim 25. letom, krši prepoved diskriminacije na podlagi starosti, ki jo določa pravo Skupnosti, zlasti primarno pravo Skupnosti oziroma Direktiva 2000/78 [...]?”

- (b) Ali se za razlog, ki upravičuje dejstvo, da je delodajalec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi mladih delavcev dolžan spoštovati zgolj osnovni odpovedni rok, lahko šteje to, da se upošteva njegov gospodarski interes za fleksibilno upravljanje zaposlenih – ta interes bi bil namreč z daljšimi odpovednimi roki ogrožen – in to, da se mladim delavcem odrekajo stabilnost zaposlitve in s tem povezane ugodnosti (kar starejšim delavcem daljši odpovedni roki omogočajo) na primer zato, ker se glede na njihovo starost in/ali njihove manjše socialne, družinske in zasebne obveznosti od njih upravičeno pričakujejo večja prilagodljivost ter poklicna in osebna mobilnost?

2. Če je odgovor na točko (a) prvega vprašanja pritrdilen in na točko (b) nikalen:

Ali je sodišče države članice, ki odloča o sporu med posamezniki, dolžno zavrniti uporabo zakonodaje, ki je v nasprotju s pravom Skupnosti, ali pa mora sodišče dejstvo, da uporabniki prava zaupajo v uporabo veljavnih nacionalnih zakonov, upoštevati tako, da se uporaba zavrne šele po odločitvi Sodišča glede zadevnega predpisa oziroma glede vsebinsko podobnega predpisa?“

## Vprašani za predhodno odločanje

### *Prvo vprašanje*

- 18 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali nacionalna ureditev, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki določa, da se delovna doba delavca pred

25. letom ne upošteva pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi delovnega razmerja, pomeni različno obravnavanje na podlagi starosti, ki je prepovedano s pravom Unije, zlasti s primarnim pravom oziroma z Direktivo 2000/78. Posebej se sprašuje, ali je mogoče tako ureditev utemeljiti z dejstvom, da je treba pri odpovedi delovnega razmerja mladih delavcev upoštevati zgolj osnovni odpovedni rok, zato da bi se na eni strani delodajalcem omogočilo fleksibilno upravljanje zaposlenih, kar ob daljših odpovednih rokih ne bi bilo mogoče, in ker je na drugi strani razumno od mladih delavcev pričakovati večjo poklicno in osebno mobilnost kot od starejših delavcev.

19 Za odgovor na navedeno vprašanje je treba, kot predlaga predložitveno sodišče, najprej ugotoviti, ali je treba to vprašanje obravnavati ob upoštevanju primarnega prava Unije ali ob upoštevanju Direktive 2000/78.

20 V zvezi s tem je treba opozoriti, prvič, da je Svet Evropske unije na podlagi člena 13 ES sprejel Direktivo 2000/78, s katero se po mnenju Sodišča ne uzakonja načelo enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu – to izvira iz mednarodnih dogovorov in iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam – temveč je njen namen na tem področju zgolj opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji na različnih podlagah, med katerimi je tudi starost (glej zgoraj navedeno sodbo Mangold, točka 74).

21 Sodišče je v zvezi s tem priznalo obstoj načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki ga je treba obravnavati kot splošno načelo prava Unije (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Mangold, točka 75). Direktiva 2000/78 to načelo pojasnjuje (glej po analogiji sodbo z dne 8. aprila 1976 v zadevi Defrenne, 43/75, Recueil, str. 455, točka 54).

- 22 Poudariti je treba tudi, da člen 6(1) PEU določa, da ima Listina o temeljnih pravicah Evropske unije enako pravno veljavnost kot Pogodbi. V skladu s členom 21(1) te listine je prepovedana „vsakršna diskriminacija na podlagi [...] starosti.“
- 23 Da bi se načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti uporabilo v primeru, kakršen je v zadevi v glavni stvari, mora ta tudi spadati na področje uporabe prava Unije.
- 24 V zvezi s tem in drugače od primera, v katerem je bila izdana sodba z dne 23. septembra 2008 v zadevi Bartsch (C-427/06, ZOdl., str. I-7245), se je v obravnavani zadevi domnevno diskriminatorno ravnanje, storjeno na podlagi zadevne nacionalne ureditve, zgodilo po izteku roka, določenega zadevni državi članici za prenos Direktive 2000/78, ki se je za Zvezno republiko Nemčijo iztekel 2. decembra 2006.
- 25 Navedena direktiva je s tem datumom povzročila prehod nacionalne ureditve v postopku v glavni stvari, ki obravnava področje, urejeno s to direktivo – v obravnavanem primeru so to pogoji za odpoved delovnega razmerja – na področje uporabe prava Unije.
- 26 Nacionalna določba, kot je člen 622(2), drugi pododstavek, BGB, namreč, da se delovna doba delavca pred 25. letom ne upošteva pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi delovnega razmerja, vpliva na pogoje za odpoved delovnega razmerja zaposlenih. Zato je treba šteti, da taka ureditev določa pravila v zvezi s pogoji za odpoved delovnega razmerja.



- 27 Iz teh ugotovitev je razvidno, da je treba odgovor na vprašanje, ali pravo Unije nasprotuje nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, iskati ob upoštevanju splošnega načela prava Unije o prepovedi kakršne koli diskriminacije na podlagi starosti, ki ga konkretizira Direktiva 2000/78.
- 28 Drugič, glede vprašanja, ali ureditev iz postopka v glavni stvari vsebuje različno obravnavanje na podlagi starosti, je treba spomniti, da se „načelo enakega obravnavanja“ v skladu s členom 2(1) Direktive 2000/78 glede na njen namen razume kot neobstoj vsake neposredne in posredne diskriminacije iz katerega od razlogov iz člena 1 te direktive. V odstavku 2(a) člena 2 je pojasnjeno, da se za potrebe uporabe odstavka 1 šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je obravnavanje osebe manj ugodno kakor obravnavanje druge osebe v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1 te direktive (glej sodbi z dne 16. oktobra 2007 v zadevi Palacios de la Villa, C-411/05, ZOdl., str. I-8531, točka 50, in z dne 5. marca 2009 v zadevi Age Concern England, C-388/07, ZOdl., str. I-1569, točka 33).
- 29 V obravnavanem primeru člen 622(2), drugi pododstavek, BGB določa manj ugodno obravnavanje za zaposlene, ki so se pri delodajalcu zaposlili pred 25. letom. Ta nacionalna ureditev torej uvaja razlikovanje med osebami z enako delovno dobo na podlagi starosti, pri kateri so začele delati v podjetju.
- 30 Tako ima od dveh zaposlenih z 20 leti delovne dobe tisti, ki je začel v podjetju delati pri 18 letih, pravico do petmesečnega odpovednega roka, medtem ko je ta rok sedem mesecev za tistega, ki je začel v podjetju delati pri 25 letih. Poleg tega, kot poudarja generalni pravobranilec v točki 36 sklepnih predlogov, nacionalna ureditev v postopku v glavni stvari na splošno postavlja mlade delavce v slabši položaj v primerjavi s starejšimi, saj so lahko prvi – kot je razvidno iz položaja tožeče stranke v glavni stvari – kljub več letom delovne dobe v podjetju izključeni iz postopnega podaljševanja odpovednih rokov za odpoved delovnega razmerja glede na trajanje zaposlitve v podjetju, do česar pa so starejši delavci s primerljivo delovno dobo upravičeni.

- 31 Iz tega je razvidno, da zadevna nacionalna ureditev vsebuje različno obravnavanje, ki se opira na merilo starosti.
- 32 Tretjič, ugotoviti je treba, ali to različno obravnavanje lahko povzroči diskriminacijo, prepovedano z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki ga konkretizira navedena direktiva.
- 33 Člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 v zvezi s tem določa, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če je v okviru nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem – zlasti z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja – in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.
- 34 Tako iz informacij, ki jih je podalo predložitveno sodišče, kot iz pojasnil nemške vlade na obravnavi je razvidno, da člen 622 BGB izvira iz zakona iz leta 1926. Določitev praga 25 let v tem zakonu naj bi bila plod kompromisa med tedanjo vlado, ki je želela enotno podaljšati odpovedni rok za delavce, starejše od 40 let, na tri mesece, zagovorniki postopnega podaljšanja tega roka za vse delavce ter zagovorniki postopnega podaljšanja odpovednega roka brez upoštevanja delovne dobe, saj je bil namen tega pravila, da se delodajalce delno razbremenijo podaljšanih odpovednih rokov za delavce, mlajše od 25 let.
- 35 Po mnenju predložitvenega sodišča člen 622(2), drugi pododstavek, BGB odraža presojo zakonodajalca, v skladu s katero se mladi delavci na splošno lažje in hitreje odzovejo na izgubo zaposlitve ter je mogoče od njih zahtevati večjo prilagodljivost. Skratka, krajši odpovedni rok za mlade delavce naj bi olajšal njihovo zaposlovanje in povečeval fleksibilnost upravljanja zaposlenih.

- 36 Cilji, kakršne navajata nemška vlada in predložitveno sodišče, očitno spadajo na področje zaposlovalne politike in trga dela v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.
- 37 V skladu s pogoji navedene določbe je treba preveriti še, ali so ukrepi, sprejeti za uresničevanje takega legitimnega cilja, „primerni in nujni“.
- 38 V zvezi s tem je treba spomniti, da imajo države članice široko diskrecijsko pravico pri izbiri ukrepov, s katerimi lahko uresničijo svoje cilje na področju socialne politike in politike zaposlovanja (glej zgoraj navedeni sodbi Mangold, točka 63, in Palacios de la Villa, točka 68).
- 39 Predložitveno sodišče navaja, da je bil namen obravnavanega ukrepa delodajalcu omogočiti večjo fleksibilnost pri upravljanju zaposlenih z zmanjšanjem bremena navedenega delodajalca glede odpuščanja mladih delavcev, od katerih je razumno pričakovati večjo osebno in poklicno mobilnost.
- 40 Vendar ta ureditev ni primerna za uresničitev tega cilja, saj se uporablja za vse zaposlene, ki so se v podjetju zaposlili pred 25. letom, ne glede na njihovo starost ob odpovedi delovnega razmerja.
- 41 Glede cilja zagotoviti boljše varstvo delavcev glede na trajanje zaposlitve v podjetju, ki mu je zakonodajalec sledil pri sprejemanju nacionalne ureditve v glavni stvari in na katerega opozarja nemška vlada, je očitno, da v skladu s to ureditvijo podaljšanje odpovednega roka na podlagi delovne dobe zaposlenega nastopi pozneje za vse zaposlene, ki so se v podjetju zaposlili pred starostjo 25 let, tudi če bi zadevna oseba ob

odpovedi imela v podjetju dolgo delovno dobo. Torej ni mogoče šteti, da je navedena ureditev primerna za uresničevanje zatrjevanega cilja.

- 42 Dodati je treba, da kot opozarja predložitvena odločba, obravnavana ureditev mlade zaposlene zadeva neenako, saj prizadene mlade, ki se zaposlijo zgodaj, bodisi brez poklicne izobrazbe bodisi po krajšem poklicnem izobraževanju, in ne tistih, ki začnejo delati pozneje, po daljšem izobraževanju.
- 43 Iz vseh zgornjih ugotovitev je razvidno, da je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba pravo Unije, zlasti načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, konkretizirano z Direktivo 2000/78, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki določa, da se delovna doba delavca pred 25. letom ne upošteva pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi delovnega razmerja.

### *Drugo vprašanje*

- 44 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem sprašuje, ali mora pri odločanju v sporu med posameznikoma zato, da ne bi uporabilo nacionalne ureditve, za katero meni, da je v nasprotju s pravom Unije, za zagotovitev zaščite načela pravne varnosti strank zadevo na podlagi člena 267 PDEU najprej predložiti Sodišču, da to potrdi neskladnost te ureditve s pravom Unije.
- 45 Prvič, Sodišče je glede vloge nacionalnega sodišča pri odločanju v sporu med posamezniki, v katerem je razvidno, da je zadevna nacionalna ureditev v nasprotju s pravom Unije, razsodilo, da morajo pravno varstvo, ki za zadevne osebe izhaja iz določb prava Unije, in njihov polni učinek zagotoviti nacionalna sodišča (glej v tem

smislu sodbi z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, ZOdl., str. I-8835, točka 111, in z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točka 42).

- 46 V zvezi s tem je glede sporov med posamezniki ustaljena sodna praksa Sodišča, da direktiva sama za posameznika ne more ustvarjati obveznosti in da se torej nanjo kot tako proti njemu ni mogoče sklicevati (glej zlasti sodbi z dne 26. februarja 1986 v zadevi Marshall, 152/84, Recueil, str. 723, točka 48, in z dne 14. julija 1994 v zadevi Faccini Dori, C-91/92, Recueil, str. I-3325, točka 20, ter zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točka 108).
- 47 Vendar obveznost držav članic, ki izhaja iz direktive, da dosežejo rezultat, ki ga ta določa, in dolžnost, da sprejmejo vse ustrezne ukrepe, splošne ali posebne, da bi zagotovile izpolnjevanje te obveznosti, velja za vse organe teh držav članic, vključno s sodnimi organi v okviru njihovih pristojnosti (glej v tem smislu zlasti sodbi z dne 10. aprila 1984 v zadevi Von Colson in Kamann, 14/83, Recueil, str. 1891, točka 26, in z dne 13. novembra 1990 v zadevi Marleasing, C-106/89, Recueil, str. I-4135, točka 8; zgoraj navedeno sodbo Faccini Dori, točka 26, sodbo z dne 18. decembra 1997 Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, str. I-7411, točka 40; zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točka 110, in sodbo z dne 23. aprila 2009 v združenih zadevah Angelidaki in drugi, od C-378/07 do C-380/07, ZOdl., str. I-3071, točka 106).
- 48 Iz tega je razvidno, da je ob uporabi nacionalnega prava nacionalno sodišče, ki je dolžno podati razlago teh določb, zavezano storiti vse, kar je glede na samo besedilo in namen te direktive mogoče, da je rezultat v skladu s ciljem direktive in s tem s členom 288, tretji odstavek, PDEU (glej v tem smislu zgoraj navedene sodbe Van Colson in Kamann, točka 26; Marleasing, točka 8; Faccini Dori, točka 26, in Pfeiffer in drugi, točka 113). Zahteva po skladni razlagi nacionalnega prava je nujni sestavni del sistema pogodbe, saj nacionalnemu sodišču omogoča, da v okviru svojih pristojnosti zagotavlja polni učinek prava Unije, kadar odloča o sporu, ki poteka pred njim (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točka 114).

49 Člena 622(2), drugi pododstavek, BGB pa po mnenju predložitvenega sodišča zaradi njegove jasnosti in natančnosti ni mogoče razlagati tako, da bi bil v skladu z Direktivo 2000/78.

50 V zvezi s tem je treba spomniti, da na eni strani, kot je bilo navedeno v točki 20 te sodbe, Direktiva 2000/78 ne uzakonja načela enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, temveč ga le konkretizira, in da je na drugi strani načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti splošno načelo prava Unije, saj pomeni posebno uporabo splošnega načela enakega obravnavanja (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Mangold, točke od 74 do 76).

51 V teh okoliščinah mora nacionalno sodišče, ki mu je v odločanje predložen spor v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot ga konkretizira Direktiva 2000/78, v okviru svojih pristojnosti varovati pravice, ki jih pravo Unije zagotavlja posamezniku, in zagotavljati polni učinek tega prava s tem, da po potrebi ne uporabi nobene določbe nacionalne ureditve, ki je z njim v nasprotju (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Mangold, točka 77).

52 Drugič, glede obveznosti nacionalnega sodišča, ki odloča v sporu med posamezniki, da Sodišču postavi vprašanje za predhodno odločanje o razlagi prava Unije, preden lahko opusti uporabo nacionalne določbe, ki je po njegovem mnenju v nasprotju s tem pravom, je treba poudariti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da je ta vidik vprašanja utemeljen z dejstvom, da predložitveno sodišče ne more opustiti uporabe veljavne določbe nacionalne zakonodaje, ne da bi prej Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) to določbo razglasilo za protiustavno.

53 V zvezi s tem je treba poudariti, da potreba po zagotavljanju polnega učinka načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot ga konkretizira Direktiva 2000/78, pomeni, da mora nacionalno sodišče ob obstoju nacionalne določbe, ki spada na področje uporabe prava Unije in po mnenju tega sodišča ni skladna z navedenim

načelom, očitno pa je ni mogoče razlagati tako, da bi bila z njim v skladu, opustiti uporabo te določbe, ne da bi bilo pred tem dolžno vložiti predlog za sprejetje predhodne odločbe pri Sodišču in ne da bi mu bilo to prepovedano.

- 54 Možnost, ki jo nacionalnemu sodišču tako priznava člen 267, drugi odstavek, PDEU, da pred opustitvijo uporabe nacionalne določbe, ki je v nasprotju s pravom Unije, predloži vprašanje za predhodno odločanje Sodišču, se ne more spremeniti v obveznost, ker nacionalno pravo temu sodišču ne dovoli opustitve uporabe nacionalne določbe, za katero meni, da je v nasprotju z ustavo, ne da bi ustavno sodišče pred tem razglasilo to določbo za protiustavno. Po načelu primarnosti prava Unije, ki velja tudi za načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, se nacionalna ureditev, ki spada na področje uporabe prava Unije in je z njim v nasprotju, ne sme uporabiti (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Mangold, točka 77).
- 55 Iz teh ugotovitev je razvidno, da nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med posamezniki, nima dolžnosti, ampak možnost, da Sodišču predloži vprašanje za predhodno odločanje glede razlage načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot ga konkretizira Direktiva 2000/78, pred opustitvijo uporabe določbe iz nacionalne ureditve, za katero meni, da je v nasprotju s tem načelom. Poljubnost te predložitve ni odvisna od pogojev notranjega prava, ki jih mora nacionalno sodišče spoštovati za opustitev uporabe nacionalne določbe, za katero meni, da je v nasprotju z ustavo.
- 56 Ob upoštevanju vsega zgoraj navedenega je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da mora nacionalno sodišče, ki mu je v odločanje predložen spor med posamezniki, zagotoviti spoštovanje načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot ga konkretizira Direktiva 2000/78, po potrebi tako, da ne uporabi nobene določbe nacionalne ureditve, ki je z njim v nasprotju, ne glede na uveljavljanje možnosti, da v primerih iz člena 267, drugi odstavek, PDEU Sodišču predloži vprašanje za predhodno odločanje glede razlage tega načela.

## Stroški

57 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. **Pravo Unije, zlasti načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, konkretizirano z Direktivo 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, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki določa, da se delovna doba delavca pred 25. letom ne upošteva pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi delovnega razmerja.**
2. **Nacionalno sodišče, ki mu je v odločanje predložen spor med posamezniki, mora zagotoviti spoštovanje načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot ga konkretizira Direktiva 2000/78, po potrebi tako, da ne uporabi nobene določbe nacionalne ureditve, ki je z njim v nasprotju, ne glede na uveljavljanje možnosti, da v primerih iz člena 267, drugi odstavek, PDEU Sodišču predloži vprašanje za predhodno odločanje glede razlage tega načela.**

Podpisi