

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 12. októbra 2010*

Vo veci C-45/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Arbeitsgericht Hamburg (Nemecko) z 20. januára 2009 a doručený Súdnemu dvoru 2. februára 2009, ktorý súvisí s konaním:

Gisela Rosenblatt

proti

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot a A. Arabadjiev, sudcovia G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (spravodajkyňa) a T. von Danwitz,

* Jazyk konania: nemčina.

generálna advokátka: V. Trstenjak,
tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 23. februára 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- G. Rosenbladt, v zastúpení: K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,

- Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, v zastúpení: P. Sonne, Rechtsanwalt,

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

- dánska vláda, v zastúpení: B. Weis Fogh, splnomocnená zástupkyňa,

- Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan, splnomocnený zástupca,

- talianska vláda, v zastúpení: I. Bruni, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: V. Jackson, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci T. Ward, barrister,

- Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a V. Kreuzschitz, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 28. apríla 2010,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi G. Rosenblattovou a Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (ďalej len „Oellerking“) v súvislosti s podmienkami zániku jej pracovnej zmluvy.

Právny rámec

Právna úprava Únie

- 3 Odôvodnenie č. 25 smernice 2000/78 stanovuje:

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

- 4 V zmysle jej článku 1 je účelom smernice 2000/78 „ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolanií na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

5 Článok 2 smernice 2000/78 nazvaný „Pojem diskriminácie“ stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

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

- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak [okrem prípadov, keď – *neoficiálny preklad*]:
 - i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo

 - ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia

podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

...“

- 6 V zmysle článku 6 smernice 2000/78 nazvaného „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

- c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2, členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poisťných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.“

- 7 Článok 16 smernice 2000/78 nazvaný „Zhoda“ stanovuje:

„Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:

- a) zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;
- b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv, vnútorných pravidiel podnikov alebo pravidiel vzťahujúcich sa na slobodné povolania a profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie.“

Vnútroštátna právna úprava

Všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania

- 8 Smernica bola prebratá do nemeckého právneho poriadku všeobecným zákonom o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. I, s. 1897, ďalej len „AGG“). Tento zákon vo svojom § 1 nazvanom „Účel zákona“ stanovuje:

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

- 9 § 2 AGG nazvaný „Pôsobnosť“ stanovuje:

„1. Diskriminácia vyplývajúca z jedného z dôvodov citovaných v § 1 sa na základe tohto zákona zakazuje, pokiaľ ide o:

...

- (2) Podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane mzdy a podmienok prepustenia zo zamestnania, najmä tých podmienok, ktoré sú uvedené v kolektívnych zmluvách a v individuálnych pracovných zmluvách, a opatrenia prijaté počas trvania a pri skončení pracovného pomeru, ako aj v prípade profesijného postupu.

...

4. Na prepustenia zo zamestnania sa uplatňujú výlučne ustanovenia o všeobecnej a konkrétnej ochrane proti prepusteniu.

...“

¹⁰ V zmysle § 7 AGG nazvaného „Zákaz diskriminácie“:

„1. Zamestnancov nemožno znevýhodňovať na základe jedného z dôvodov citovaných § 1; to platí aj vtedy, keď pôvodca diskriminácie pri jej uskutočňovaní len predpokladá existenciu jedného z dôvodov citovaných v § 1.

...“

- 11 § 10 AGG nazvaný „Prípustnosť určitých rozdielov v zaobchádzaní na základe veku“ stanovuje:

„1. Bez toho, aby bol dotknutý § 8, rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku sa tiež povoľuje v prípadoch, keď je objektívne a primerane odôvodnený legitímnym cieľom. Prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

...

5. dohodu, ktorou sa stanovuje ukončenie pracovného pomeru, bez prepustenia alebo odstúpenia z funkcie, k dátumu, keď si zamestnanec (zamestnankyňa) môže uplatniť nárok na starobný dôchodok; a to bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie § 41 šiestej knihy Zákonníka o sociálnom zabezpečení...“

- 12 V období od 18. augusta do 11. decembra 2006 § 10 AGG obsahoval medzi rozdielmi v zaobchádzaní na základe veku, ktoré by bolo možné pripustiť, tento rozdiel uvedený v nasledujúcom bode:

„7. dohodnutie zákazu prepúšťania zamestnancov určitého veku a s určitým počtom odpracovaných rokov v podniku zmluvou uzavretou jednotlivou alebo kolektívnou zmluvou, ak to zjavne a závažne nezníži ochranu, ktorá prináleží ostatným zamestnancom v rámci voľby založenej na sociálnych kritériách stanovených v § 1 ods. 3 zákona o ochrane proti prepusteniu (Kündigungsschutzgesetz).“

Zákonník sociálneho zabezpečenia

- 13 V znení platnom od 1. januára 1992 do 31. júla 1994 znel § 41 ods. 4 šiestej knihy nemeckého Zákonníka sociálneho zabezpečenia o zákonom systéme sociálneho zabezpečenia (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, ďalej len „SGB VI“) takto:

„Nárok poistenca na starobný dôchodok z dôvodu jeho veku nemožno považovať za dôvod, ktorý by mohol podmieňovať skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom na základe zákona o ochrane pred prepustením. V prípade prepustenia z naliehavých dôvodov na strane podniku nemožno nárok zamestnanca na starobný dôchodok z dôvodu jeho veku zohľadniť v rámci výberu založeného na sociálnych kritériách skôr, než dosiahne 65. rok veku. Dohoda, podľa ktorej sa má pracovný pomer skončiť k dátumu, keď si zamestnanec môže uplatniť nárok na starobný dôchodok, nadobúda účinnosť len vtedy, ak bola uzavretá alebo potvrdená zamestnancom v priebehu posledných troch rokov pred týmto dátumom.“

- 14 Na základe tohto ustanovenia vnútroštátna judikatúra považovala za absolútne neplatné ustanovenia kolektívnych zmlúv upravujúce automatický zánik pracovnej zmluvy zamestnanca, ktorý dosiahol 65. rok veku [rozsudok Bundesarbeitsgerichtu z 1. decembra 1993 (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)].

- 15 Následne zákonodarca zasiahol s cieľom zabrániť, aby sa na základe tejto judikatúry vekové hranice stanovené v kolektívnych zmluvách považovali za neplatné. § 41 ods. 4 tretia veta SGB VI preto v období od 1. augusta 1994 do 31. júla 2007 znel takto:

„Dohoda, ktorou sa stanovuje ukončenie pracovného pomeru zamestnanca bez prepustenia alebo odstúpenia z funkcie k dátumu, keď si zamestnanec môže uplatniť nárok na starobný dôchodok ešte pred dosiahnutím 65. roku veku, sa vo vzťahu k zamestnancovi považuje za uzavretú v deň, keď zamestnanec dosiahne tento vek, okrem prípadov, v ktorých bola táto dohoda uzavretá alebo potvrdená zamestnancom v priebehu posledných troch rokov pred týmto dátumom.“

- 16 Od 1. januára 2008 § 41 SGB VI znie takto:

„Starobný dôchodok a ochrana pred prepustením

Nárok poistenca na starobný dôchodok z dôvodu jeho veku nemožno považovať za dôvod, ktorý by mohol podmieňovať skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom na základe zákona o ochrane pred prepustením. Dohoda, ktorou sa stanovuje ukončenie pracovného pomeru zamestnanca bez prepustenia alebo odstúpenia z funkcie, k dátumu, keď tento zamestnanec môže požiadať o starobný dôchodok ešte pred dosiahnutím riadneho dôchodkového veku, sa vo vzťahu k zamestnancovi považuje za dohodu odkazujúcu na dátum, keď zamestnanec dosiahne tento vek, okrem prípadov, v ktorých bola táto dohoda uzavretá alebo potvrdená zamestnancom v priebehu posledných troch rokov pred týmto dátumom.“

Zákon o kolektívnych zmluvách

- 17 V období od 28. novembra 2003 do 7. novembra 2006 znel § 5 zákona o kolektívnych zmluvách (Tarifvertragsgesetz, BGBl. 1969 I, s. 1323) nazvaný „Všeobecná záväznosť“ takto:

„1. Minister hospodárstva a práce môže na žiadosť jednej zo strán kolektívnej zmluvy a so súhlasom výboru zloženého z troch zástupcov zamestnávateľských organizácií a troch zástupcov odborových orgánov vyhlásiť kolektívnu zmluvu za všeobecne platnú, ak

(1) zamestnávatelia viazaní uvedenou zmluvou zamestnávajú viac ako 50% zamestnancov spadajúcich do oblasti pôsobnosti tejto kolektívnej zmluvy, a ak

(2) existuje všeobecný záujem na vyhlásení všeobecnej platnosti.

Podmienky uvedené v odsekoch 1 a 2 sa nezohľadnia v prípade, že sa vyhlásenie všeobecnej platnosť zdá nevyhnutné na uspokojenie spoločenskej potreby.

...“

Všeobecne platná kolektívna zmluva pre zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania budov.

- 18 Od roku 1987 § 19 bod 8 kolektívnej zmluvy so všeobecnou platnosťou pre zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania budov (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, ďalej len „RTV“) stanovuje:

„Pokiaľ pracovná zmluva nestanovuje inak, pracovný pomer sa skončí uplynutím mesiaca, od ktorého si zamestnanec (zamestnankyňa) môže uplatniť nárok na starobný dôchodok... najneskôr uplynutím mesiaca, v ktorom zamestnanec (zamestnankyňa) dosiahne vek 65 rokov.“

- 19 Oznámením uverejneným 3. apríla 2004 minister hospodárstva a práce vyhlásil túto kolektívnu zmluvu za všeobecne platnú s účinnosťou od 1. januára 2004.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 20 Počas 39 rokov profesijná činnosť G. Rosenbladtovej spočívala v uskutočňovaní upratovacích prác v kasárňach v Hamburgu-Blankenese (Nemecko).
- 21 Od 1. novembra 1994 bola G Rosenbladt zamestnaná Oellerking, upratovacím podnikom, na základe pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas (dve hodiny denne, desať hodín týždenne) stanovujúcej hrubú mesačnú mzdu 307,48 eura.

- 22 Táto zmluva stanovuje, že v súlade s § 19 bodom 8 RTV zmluva zaniká uplynutím mesiaca, od ktorého si zamestnankyňa môže uplatniť nárok na starobný dôchodok, alebo najneskôr uplynutím mesiaca, v ktorom zamestnankyňa dosiahne vek 65 rokov.
- 23 V súlade s týmto ustanovením Oellerking 14. mája 2008 oznámil G. Rosenblattovej, že jej pracovná zmluva zaniká s účinnosťou k 31. máju 2008 z dôvodu, že dosiahla vek odchodu do dôchodku.
- 24 Listom z 18. mája 2008 G. Rosenblatt oznámila svojmu zamestnávateľovi, že zamýšľala naďalej pokračovať v práci. Napriek tejto námietke pracovná zmluva dotknutej osoby prestala byť účinnou k 31. máju 2008. Oellerking však ponúkol G. Rosenblattovej nový pracovný pomer od 1. júna 2008 a to na obdobie trvania konania prebiehajúceho vo veci samej.
- 25 Dňa 28. mája 2008 G. Rosenblatt podala na Arbeitsgericht Hamburg žalobu proti svojmu zamestnávateľovi. Tvrdí, že zánik jej pracovnej zmluvy je protiprávny, keďže predstavuje diskrimináciu na základe veku. Tvrdí, že veková hranica, tak ako je stanovená v § 19 bode 8 RTV, je neodôvodniteľná tak vo vzťahu k článku 4, ako aj vo vzťahu k článku 6 smernice 2000/78.
- 26 Od 1. júna 2008 G. Rosenblatt poberá dôchodok na základe zákonného systému dôchodkového poistenia vo výške 253,19 eura mesačne, teda 228,26 eura v čistom.
- 27 Vnútroštátny súd má pochybnosti o zlučiteľnosti ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv podľa § 19 bodu 8 RTV so zásadou rovnosti zaobchádzania v oblasti zamestnania a práce, ktorá je potvrdená primárnym právom Únie a smernicou 2000/78.

28 Za týchto okolností Arbeitsgericht Hamburg rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

- „1. Sú po nadobudnutí účinnosti [AGG] ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré rozlišujú podľa veku bez toho, aby to uvedený zákon výslovne pripúšťal (tak, ako to bolo predtým upravené v § 10 tretej vete bode 7), zlučiteľné so zákazom diskriminácie na základe veku, ktorý stanovuje článok 1 a článok 2 ods. 1 smernice [2000/78]?

2. Porušuje vnútroštátne ustanovenie, ktoré umožňuje štátu, sociálnym partnerom a zmluvným stranám pracovnej zmluvy upraviť automatický zánik pracovného pomeru, keď dotknutá osoba dosiahne určitý vek (v prejednávanej veci 65 rokov), zákaz diskriminácie na základe veku stanovený v článku 1 a článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, ak sa v danom členskom štáte takéto ustanovenia po desaťročia nepretržite uplatňovali na pracovnoprávne vzťahy skoro všetkých zamestnancov, a to bez ohľadu na to, aká bola daná hospodárska, sociálna, demografická situácia a konkrétna situácia na trhu práce?

3. Porušuje kolektívna zmluva, ktorá umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer, keď dotknutá osoba dosiahne určitý vek (v prejednávanej veci 65 rokov), zákaz diskriminácie na základe veku stanovený v článku 1 a článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, ak sa v danom členskom štáte takéto ustanovenia po desaťročia nepretržite uplatňovali na pracovnoprávne vzťahy skoro všetkých zamestnancov, a to bez ohľadu na to, aká bola daná hospodárska, sociálna, demografická situácia a konkrétna situácia na trhu práce?

4. Porušuje štát, ktorý vyhlási kolektívnu zmluvu, ktorá umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer, keď dotknutá osoba dosiahne určitý vek (v prejednávanej veci 65 rokov), za všeobecne záväznú a túto všeobecnú záväznosť zachováva, zákaz diskriminácie na základe veku stanovený v článku 1 a článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, ak tak urobí nezávisle od danej konkrétnej hospodárskej, sociálnej a demografickej situácie a nezávisle od konkrétnej situácie na trhu práce?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

- ²⁹ Írsko tvrdí, že položené otázky sú z vecného hľadiska rovnaké ako tie, na ktoré Súdny dvor odpovedal v rozsudku z 5. marca 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Zb. s. I-1569). Navyše druhá a štvrtá otázka sa viac týkajú uplatnenia práva Únie než jeho výkladu. Súdny dvor by preto mal odmietnuť svoju právomoc.
- ³⁰ Tak účastníci konania vo veci samej, ako aj nemecká vláda spochybňujú prípustnosť prvej otázky. V podstate tvrdia, že vnútroštátny súd odkazoval na ustanovenie AGG, ktoré nemožno uplatniť na spor vo veci samej, čím túto otázku zbavil relevantnosti.
- ³¹ Tieto tvrdenia sú nedôvodné. Nezávisle od skutočnosti, že otázky, ktoré viedli k odpovediam Súdného dvora v už citovanom rozsudku *Age Concern England*, nie sú také isté ako otázky položené v tejto veci, treba pripomenúť, že článok 267 ZFEÚ stále

umožňuje vnútroštátnemu súdu, pokiaľ to považuje za potrebné, opätovne položiť Súdnemu dvoru výkladové otázky (rozsudok z 27. marca 1963, *Da Costa a i.*, 28/62 až 30/62, Zb. s. 59, 76). Navyše zo znenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania jasne vyplýva, že vnútroštátny súd žiada o výklad práva Únie, konkrétne smernice 2000/78, aby mohol rozhodnúť spor vo veci samej.

- 32 Okrem toho je vhodné pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za vydávané súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby vydal rozsudok, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 18. júla 2007, *Lucchini*, C-119/05, Zb. s. I-6199, bod 436, a z 22. decembra 2008, *Magoora*, C-414/07, Zb. s. I-10921, bod 22).
- 33 Podľa ustálenej judikatúry pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na svoju vlastnú zodpovednosť a ktorých presnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže zamietnuť návrh na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátnemu súdu len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s realitou alebo predmetom sporu vo veci samej, ak ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. júna 2007, *van der Weerd a i.*, C-222/05 až C-225/05, Zb. s. I-4233, bod 22 a citovanú judikatúru).

- 34 V prejednávanej veci sa spor vo veci samej týka prípadnej diskriminačnej povahy ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv pracovníkov, ktorí dosiahli vek 65 rokov, z dôvodu vzniku nároku na starobný dôchodok podľa § 19 bodu 8 RTV. Vnútroštátny súd si najmä kladie otázku zlučiteľnosti takéhoto predpisu so smernicou 2000/78. Položené otázky sú dostatočne presné, aby Súdnemu dvoru umožnili na ne v potrebnej miere odpovedať.
- 35 Návrh na začatie prejudiciálneho konania preto treba považovať za prípustný.

O veci samej

O druhej otázke

- 36 Svojou druhou otázkou, ktorú je potrebné preskúmať ako prvú, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 má vykladať v tom zmysle, že bráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je § 10 bod 5 AGG, v rozsahu, v akom stanovuje, že ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol dôchodkový vek, môžu byť vyňaté zo zákazu diskriminácie na základe veku.
- 37 Na úvod je potrebné konštatovať, že § 10 bod 5 AGG zavádza rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. októbra 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 51).

- 38 Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 v tejto súvislosti stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskrimináciou, ak je v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom, najmä legitímnymi cieľmi politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Druhý pododsek tohto odseku vymenúva viaceré príklady rozdielneho zaobchádzania, ktoré sa vyznačujú rovnakými vlastnosťami, ako sú uvedené v prvom pododseku.
- 39 § 10 AGG v podstate preberá tieto zásady. Bod 5 tohto ustanovenia medzi príklady rozdielneho zaobchádzania na základe veku, ktoré by mohli byť odôvodnené, zahŕňa dohody stanovujúce ukončenia pracovného pomeru bez prepustenia alebo odstúpenia z funkcie k dátumu, keď si pracovník môže uplatniť nárok na starobný dôchodok. Toto opatrenie teda nezavádza záväzný systém povinného odchodu do dôchodku, ale umožňuje zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť na základe individuálnych alebo kolektívnych zmlúv spôsob ukončenia pracovných vzťahov založený na dosiahnutí veku, v ktorom vzniká nárok na starobných dôchodok, nezávisle od hypotéz podania výpovede zamestnancom alebo prepustenia.
- 40 Článok 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 neobsahuje ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv medzi ustanoveniami, ktoré sú uvedené na zozname rozdielnych zaobchádzaní na základe veku, ktoré by mohli byť odôvodnené, a z tohto dôvodu považované za nediskriminačné. Táto okolnosť však nie je rozhodujúca. Tento zoznam má totiž len informatívny význam. Členské štáty teda nie sú pri vykonávaní tejto smernice povinné vyhotoviť konkrétny zoznam rozdielnych zaobchádzaní, ktoré by mohli byť odôvodnené legitímnym cieľom (rozsudok *Age Concern England*, už citovaný, bod 43). Ak sa rozhodnú urobiť tak v rámci svojej voľnej úvahy, môžu do tohto zoznamu zahrnúť príklady iných rozdielnych zaobchádzaní a iných cieľov než tých, ktoré sú výslovne uvedené v dotknutej smernici, pokiaľ sú tieto ciele legitímne

v zmysle článku 6 ods. 1 tejto smernice a pokiaľ sú tieto rozdielne zaobchádzania primerané a nevyhnutné na dosiahnutie uvedených cieľov.

- 41 V tomto ohľade treba pripomenúť, že členské štáty, ako aj prípadne sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť (pozri rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 63, a Palacios de la Villa, už citovaný, bod 68).
- 42 Z vysvetlení poskytnutých vnútroštátnym súdom vyplýva, že zákonodarca pri prijímaní § 10 bodu 5 AGG zamýšľal nespochybníť v mene boja proti diskrimináciám na základe veku existujúcu situáciu, ktorá sa vyznačovala všeobecným využívaním ustanovení o automatickom zániku pracovných zmlúv v prípade, že pracovník dosiahne vek odchodu do dôchodku. Zdôrazňuje, že tieto ustanovenia sa často uplatňujú už desaťročia, nezávisle od sociálnych a demografických podmienok a situácie na trhu práce.
- 43 V rámci konania na Súdnom dvore nemecká vláda najmä zdôraznila, že zákonnosť ustanovení o automatickom zániku pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí dosiahli vek odchodu do dôchodku, ktorá je uznaná tiež v mnohých ďalších členských štátoch, odzrkadľuje politický a sociálny konsenzus, ktorý v Nemecku trvá už mnoho rokov. Tento konsenzus spočíva predovšetkým na myšlienke delby práce medzi generáciami. Zánik pracovných zmlúv uvedených pracovníkov prináša priamy prospech mladým pracovníkom tým, že uľahčuje ich vstup na trh práce, ktorý je sťažený v kontexte pretrvávajúcej nezamestnanosti. Práva vekovo starších pracovníkov sú navyše primerane chránené. Väčšina z nich by chcela prestať pracovať od vzniku ich nároku

na dôchodok, pričom poberaný starobný dôchodok pre nich predstavuje substitučný príjem v dôsledku straty mzdy. Automatický zánik pracovnej zmluvy má tiež ten význam, že nenúti zamestnávateľov prepúšťať zamestnancov z dôvodu, že už nie sú spôsobilí na prácu, čo by na tých, ktorí majú vysoký vek, mohlo pôsobiť ponížujúco.

- 44 Treba uviesť, že automatický zánik pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky veku a príspevkov poistného na to, aby boli splnené ich nároky na starobný dôchodok, je už dlho súčasťou pracovného práva mnohých členských štátov, pričom jeho použitie v pracovných vzťahoch je pomerne rozšírené. Tento mechanizmus spočíva na rovnováhe medzi politickými, hospodárskymi, sociálnymi, demografickými a/alebo rozpočtovými dôvodmi a závisí od rozhodnutia buď predĺžiť dĺžku aktívneho života pracovníkov, alebo naopak upraviť ich odchod do predčasného dôchodku (pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 69).
- 45 Preto ciele takej povahy, ako majú ciele uvedené nemeckou vládou, musia byť v zásade považované za „objektívne a primerané“ odôvodňujúce „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“, ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, rozdielne zaobchádzanie na základe veku, tak ako ho upravuje § 10 bod 5 AGG.
- 46 Ešte je potrebné overiť, či je takéto opatrenie primerané a nevyhnutné v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.
- 47 Povolenie ustanovení o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku, nemožno v zásade považovať za neprimeraný zásah do legitímnych záujmov dotknutých pracovníkov.

- 48 Taká právna úprava, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, sa neopiera iba o určený vek, ale rovnako berie do úvahy okolnosť, že dotknuté osoby poberajú po skončení svojej profesionálnej kariéry finančnú náhradu v podobe substitučného príjmu vo forme starobného dôchodku (pozri v tomto zmysle rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 73).
- 49 Navyše mechanizmus automatického zániku pracovných zmlúv stanovený ustanovením ako § 10 bod 5 AGG neumožňuje zamestnávateľom, aby jednostranne skončili pracovný vzťah, keď pracovníci dosiahli vek, ktorý im umožňuje vyplácanie starobného dôchodku. Tento mechanizmus, ktorý sa líši od prepustenia a výpovede zo strany zamestnanca, má zmluvný základ. Otvára možnosť využiť uplatnenie tohto mechanizmu nielen zamestnancom a zamestnávateľom prostredníctvom individuálnych zmlúv, ale aj sociálnym partnerom prostredníctvom kolektívnych zmlúv, a teda s nezanedbateľnou pružnosťou, takže možno riadne zohľadniť nielen celkovú situáciu na dotknutom trhu práce, ale aj charakteristické znaky dotknutých pracovných miest (rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 74).
- 50 Právna úprava dotknutá vo veci samej obsahuje navyše ďalšie obmedzenie týkajúce sa zabezpečenia súhlasu zamestnancov v prípadoch, keď možno uplatniť ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv pred dovŕšením riadneho dôchodkového veku. § 10 bod 5 AGG povoľuje ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí dosiahli vek pre uplatnenie nároku na starobný dôchodok, „a to bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie § 41 šiestej knihy Zákonníka o sociálnom zabezpečení“. Toto ustanovenie teda v podstate ukladá zamestnávateľom, aby získali alebo si potvrdili súhlas pracovníkov s akýmkoľvek ustanovením o automatickom skončení pracovnej zmluvy z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek pre uplatnenie nároku na starobný dôchodok, pokiaľ je tento vek nižší než bežný vek odchodu do dôchodku.

- 51 Vzhľadom na tieto skutočnosti mi nepripadá nerozumné, aby sa orgány členského štátu domnievali, že opatrenie, akým je povolenie ustanovení o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek pre uplatnenie nároku na starobný dôchodok podľa § 10 bodu 5 AGG, môže byť primerané a nevyhnutné na dosiahnutie legitímnych cieľov v rámci štátnej politiky práce a zamestnanosti, ako sú ciele uvedené nemeckou vládou (pozri v tomto zmysle rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 72).
- 52 Tento záver však neznamená, že takéto ustanovenia obsiahnuté v kolektívnej zmluve sú vyňaté spod účinného súdneho preskúmania vzhľadom na ustanovenia smernice 2000/78 a zásadu rovnosti zaobchádzania. Takéto preskúmanie sa vykonáva v závislosti od osobitostí charakterizujúcich ustanovenie, ktoré je predmetom preskúmania. Pri každej zmluve, ktorá stanovuje mechanizmus automatického zániku pracovného vzťahu, je totiž potrebné sa uistiť najmä o dodržaní podmienok uvedených v článku 6 ods. 1 prvom pododseku uvedenej smernice. Navyše jej článok 16 písm. b) členským štátom výslovne ukladá, aby prijali nevyhnutné opatrenia, aby „[sa vyhlásili alebo mohli vyhlásiť] za neplatné alebo [zmenili a doplnili] všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv“.
- 53 Na druhú otázku je preto potrebné odpovedať tak, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je § 10 bod 5 AGG, na základe ktorého sa za platné považujú ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku, pokiaľ je uvedené ustanovenie objektívne a rozumne odôvodnené legitímnym cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a pokiaľ sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Vykona- nie tejto možnosti prostredníctvom kolektívnej zmluvy nie je samo osebe vyňaté zo

súdneho preskúmania, v súlade s požiadavkami článku 6 ods. 1 uvedenej smernice však musí sledovať legitímny cieľ primeraným a nevyhnutným spôsobom.

O prvej a tretej otázke

- ⁵⁴ Svojou prvou a treťou otázkou, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 bráni ustanoveniu o automatickom zániku pracovných zmlúv podľa § 19 bodu 8 RTV, keď zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku stanovený na 65 rokov.
- ⁵⁵ Odpoveď na túto otázku závisí jednak od toho, či toto opatrenie zodpovedá legitímnemu cieľu, a jednak od toho, či je primerané a nevyhnutné v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.
- ⁵⁶ Vnútroštátny súd uvádza, že Bundesarbeitsgericht v rozsudku z 18. júna 2008 (7 AZR 116/07) rozhodol o zlučiteľnosti tohto ustanovenia RTV s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78. Má však pochybnosti o tom, či je toto riešenie uplatniteľné na situáciu dotknutú vo veci samej, keďže nastala až po tom, ako AGG nadobudol účinnosť.
- ⁵⁷ Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že sledované ciele nie je možné identifikovať v kolektívnej zmluve dotknutej vo veci samej.

- 58 Je potrebné pripomenúť, že pri neexistencii spresnenia v dotknutej právnej úprave, pokiaľ ide o sledovaný cieľ, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania, čo sa týka jeho oprávnenosti, ako aj primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa (pozri rozsudky *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 57, a *Age Concern England*, už citovaný, bod 45).
- 59 V tomto ohľade vnútroštátny súd spresňuje, že podľa organizácie zastupujúcej záujmy zamestnávateľov pri vyjednávaní o RTV mal § 19 bod 8 tejto kolektívnej zmluvy za cieľ uprednostniť primerané a predvídateľné plánovanie riadenia ľudských zdrojov a naberania zamestnancov na internete pred zachovaním ich hospodárskej situácie.
- 60 Tento súd tiež odkazoval na už citovaný rozsudok *Bundesarbeitsgerichtu* z 18. júna 2008, v ktorom sa spresnilo, že § 19 bod 8 RTV má za cieľ zjednodušiť prijímanie mladých zamestnancov, plánovanie naberania zamestnancov a umožniť dobré a pokiaľ ide o vek vyvážené riadenie ľudských zdrojov podnikov.
- 61 Je teda potrebné preskúmať, či ciele takejto povahy možno považovať za legitímne v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.
- 62 Súdny dvor už rozhodol, že ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí si môžu uplatniť nárok na starobný dôchodok, možno odôvodniť v rámci štátnej politiky na podporu prístupu k zamestnaniu lepším rozdelením práce medzi generácie, pričom takto sledované ciele sa v zásade musia považovať za ciele, ktoré objektívne a primerane v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov, ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, odôvodňujú rozdielne zaobchádzanie na základe veku stanovené členskými štátmi (pozri v tomto zmysle rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, body 53, 65 a 66). Z toho vyplýva,

že také ciele, aké uviedol vnútroštátny súd, sú „legitímnymi cieľmi“ v zmysle tohto ustanovenia.

- 63 Preto ešte treba overiť, či sú prostriedky použité na realizáciu týchto cieľov „primerané a nevyhnutné“.
- 64 Pokiaľ ide po prvé o primeranosť ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv stanoveného RTV, vnútroštátny súd sa domnieva, že ustanovenia tohto druhu vzhľadom na ich neúčinnosť neumožňujú dosiahnuť sledované ciele.
- 65 Pokiaľ ide o cieľ týkajúci sa podpory zamestnanosti, táto judikatúra uvádza, že ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí dosiahli vek 65 rokov, sa dlhodobo často používajú bez toho, aby mali čo len najmenší vplyv na úroveň zamestnanosti v Nemecku. Navyše uvádza, že § 19 bod 8 RTV zamestnávateľovi nezakazuje, aby zamestnal osoby staršie ako 65 rokov, ani od zamestnávateľa nevyžaduje, aby nahradil zamestnanca, ktorý dosiahol vek 65 rokov, mladším zamestnancom.
- 66 Pokiaľ ide cieľ zabezpečenia harmonickej štruktúry vekovej pyramídy v oblasti upratovacích prác, vnútroštátny súd má pochybnosti o jeho relevantnosti vzhľadom na absenciu osobitného nebezpečenstva starnutia pracovnej sily zamestnanej v tejto oblasti.
- 67 Vzhľadom na posúdenia vnútroštátneho súdu je potrebné uviesť, že ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv dotknuté vo veci samej je výsledkom dohody vyjednávanej medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí vykonali svoje

právo kolektívneho vyjednávania, ktoré je uznané ako základné právo (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. júla 2010, Komisia/Nemecko, C-271/08, Zb. s. I-7087, bod 37). Skutočnosť, že sa nechalo na sociálnych partnerov, aby definovali rovnováhu medzi vzájomnými záujmami, ponúka každej zo zmluvných strán nezanedbateľnú flexibilitu spočívajúcu v možnosti prípadného vypovedania zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 74).

- 68 Tým, že sa pracovníkom zaručí určitá stabilita zamestnania a z dlhodobého hľadiska prísľub predvídateľného odchodu do dôchodku, pričom sa zároveň zamestnávateľom ponúkne určitá flexibilita pri riadení ich ľudských zdrojov, ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv, a teda odraz rovnováhy medzi protichodnými, ale legitímnymi záujmami, je súčasťou komplexného kontextu pracovných vzťahov, ktorý sa úzko spája v politickom výbere v oblasti dôchodku a zamestnanosti.
- 69 Preto vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanej sociálnym partnerom nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť, sa nezdá nerozumné, aby sa sociálni partneri domnievali, že také opatrenie, akým je opatrenie uvedené v § 19 bode 8 RTV, by mohlo byť primerané na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov.
- 70 V druhom rade si vnútroštátny súd kladie otázku nevyhnutnosti takeého ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv, akým je ustanovenie uvedené v § 19 bode 8 RTV.
- 71 Na jednej strane by automatický zánik pracovných zmlúv mohol spôsobiť značnú finančnú škodu pracovníkom v oblasti upratovacích služieb a osobitne G. Rosenbladtovej. Táto oblasť je charakterizovaná slabo platenými pracovnými miestami na

čiasťočný úväzok, pričom zákonný režim dôchodkového poistenia týmto pracovníkom neumožňuje financovať ich životné potreby.

- 72 Na druhej strane existujú menej prísne opatrenia než automatický zánik pracovných zmlúv. Pokiaľ ide o záujem zamestnávateľov na plánovaní ich politiky riadenia ľudských zdrojov, vnútroštátny súd uvádza, že stačí, ak sa opýtajú svojich zamestnancov, či zamýšľajú pracovať aj po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku.
- 73 Na účely preskúmania, či opatrenie dotknuté vo veci samej presahuje to, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov, a neprimerane zasahuje do záujmov pracovníkov, ktorí dosiahnu vek 65 rokov, odkedy si môžu uplatniť nárok na starobný dôchodok, je potrebné umiestniť toto opatrenie do kontextu právnej úpravy, do ktorej patrí, a zohľadniť tak ujmu, ktorú prípadne môže spôsobiť dotknutým osobám, ako aj prospech, ktorý z neho má spoločnosť vo všeobecnosti, ako aj jednotlivci, ktorí ju tvoria.
- 74 Z vysvetlení poskytnutých vnútroštátnym súdom, ako aj z pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že nemecké pracovné právo nezakazuje osobe, ktorá dosiahla vek umožňujúci jej uplatniť si právo na starobný dôchodok, aby pokračovala v profesijnej činnosti. Navyše z týchto vysvetlení vyplýva, že pracovník nachádzajúci sa v takejto situácii naďalej požíva ochranu proti diskrimináciám z dôvodu veku na základe AGG. Vnútroštátny súd v tomto ohľade spresnil, že AGG zakazuje, aby osobe nachádzajúcej sa v takej situácii ako G. Rosenbladt po zániku pracovnej zmluvy z dôvodu, že dosiahla vek odchodu do dôchodku, bolo odmietnuté zamestnanie, či už jej pôvodným zamestnávateľom alebo treťou osobou, z dôvodu súvisiaceho s jej vekom.

- 75 V tomto kontexte automatický zánik pracovnej zmluvy vyplývajúci z takého opatrenia, akým je opatrenie upravené v § 19 bode 8 RTV, nemá automaticky za následok prinútiť dotknuté osoby, aby definitívne opustili pracovný trh. Uvedené ustanovenie teda nezavádza záväzný režim núteného odchodu do dôchodku (pozri v tomto zmysle rozsudok *Age Concern England*, už citovaný, bod 27). Ani nebráni tomu, aby pracovník, ktorý si to želá napríklad z finančných dôvodov, pokračoval vo výkone profesijnej činnosti nad rámec veku odchodu do dôchodku. Navyše ani nezbavuje zamestnancov, ktorí dosiahli dôchodkový vek, ochrany pred diskrimináciami na základe veku v prípade, že by chceli ostať naďalej pracovať a hľadajú nové zamestnanie.
- 76 Vzhľadom na tieto skutočnosti je potrebné domnievať sa, že také opatrenie, akým je § 19 bod 8 RTV vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanej členským štátom a sociálnym partnerom v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti nepresahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov.
- 77 V dôsledku toho je potrebné odpovedať na prvú a tretiu otázku tak, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému opatreniu, akým je ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv pracovníkov, ktorí dosiahli vek odchodu do dôchodku stanovený na 65 rokov, upravené v § 19 bode 8 RTV.

O štvrtej otázke

- 78 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či zásada zákazu diskriminácie na základe veku, ako je upravená v článkoch 1 a 2 smernice 2000/78, bráni tomu, aby členský štát vyhlásil za všeobecne platnú kolektívnu zmluvu obsahujúcu také

ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv, akým je ustanovenie uvedené v § 19 bode 8 RTV bez toho, aby zohľadnil hospodársku, sociálnu a demografickú situáciu, ako aj situáciu na pracovnom trhu.

⁷⁹ Smernica 2000/78 ako taká neupravuje podmienky, za ktorých môžu členské štáty vyhlásiť kolektívnu zmluvu za všeobecne platnú. Členské štáty sú však povinné prostredníctvom primeraných zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení zaručiť, aby všetci pracovníci mohli v plnej miere požívať ochranu proti diskrimináciám na základe veku, ktorú im poskytuje smernica 2000/78. Článok 16 písm. b) tejto smernice ukladá členským štátom aby prijali nevyhnutné opatrenia, aby „[sa vyhlásili alebo mohli vyhlásiť] za neplatné alebo [zmenili a doplnili] všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv“. Pokiaľ kolektívna zmluva nie je v rozpore s článkami 1 a 2 smernice 2000/78, dotknutý členský štát ju môže vyhlásiť za záväznú pre osoby, ktoré ňou nie sú viazané (pozri analogicky rozsudok z 21. septembra 1999, Albany, C-67/96, Zb. s. I-5751, bod 66).

⁸⁰ Vzhľadom na tieto úvahy je potrebné odpovedať na štvrtú otázku tak, že články 1 a 2 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia tomu, aby členský štát vyhlásil za všeobecne platnú takú kolektívnu zmluvu, akou je zmluva dotknutá vo veci samej, pokiaľ nezbavuje pracovníkov patriacich do jej pôsobnosti ochrany, ktorú im zverujú tieto ustanovenia smerujúce proti diskrimináciám na základe veku.

O trovách

- ⁸¹ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

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

1. Článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je § 10 bod 5 všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), na základe ktorého sa za platné považujú ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku, pokiaľ je uvedené ustanovenie objektívne a rozumne odôvodnené legitímnym cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a pokiaľ sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Vykonanie tejto možnosti prostredníctvom kolektívnej zmluvy nie je samo osebe vyňaté zo súdneho preskúmania, v súlade s požiadavkami článku 6 ods. 1 uvedenej smernice však musí sledovať legitímny cieľ primeraným a nevyhnutným spôsobom.
2. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni takému opatreniu, akým je ustanovenie o automatickom zániku pracovných zmlúv pracovníkov, ktorí dosiahli vek odchodu do dôchodku stanovený na 65 rokov, upravené v § 19 bode 8 kolektívnej zmluvy so všeobecnou platnosťou pre zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania

budov (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung).

- 3. Články 1 a 2 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia tomu, aby členský štát vyhlásil za všeobecne platnú takú kolektívnu zmluvu, akou je zmluva dotknutá vo veci samej, pokiaľ nezbavuje pracovníkov patriacich do jej pôsobnosti ochrany, ktorú im zverujú tieto ustanovenia smerujúce proti diskrimináciám na základe veku.**

Podpisy