NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
VERICA TRSTENJAK
prednesené 28. apríla 2010[1]

Obsah

I – Uplatniteľné právo ..... I - 9400

A – Právo Spoločenstva ..... I - 9400

B – Vnútroštátne právo ..... I - 9402

1. Šiesta kniha zákonníka sociálneho zabezpečenia ..... I - 9402

2. Všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania ..... I - 9403

3. Kolektívna zmluva ..... I - 9404

II – Skutkový stav ..... I - 9405

III – Konanie pred vnútroštátnym súdom ..... I - 9406

IV – Prejudiciálne otázky a konanie pred Súdnym dvorom ..... I - 9406

V – O všeobecnej námietke, ktorú uviedlo Írsko voči právomoci Súdneho dvora ..... I - 9407

VI – Úvodné pripomienky týkajúce sa uplatnenia smernice 2000/78 a jej príslušného ustanovenia ..... I - 9408

A – O uplatnení smernice 2000/78 ..... I - 9408

B – O príslušnom ustanovení smernice 2000/78 ..... I - 9408

VII – O prvej prejudiciálnej otázke ..... I - 9409

A – Argumentácia účastníkov konania ..... I - 9409

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

B – Posúdenie ..... I - 9411

1. O prípustnosti ..... I - 9411

2. O zlučiteľnosti s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78 ..... I - 9411

a) Vnútroštátne ustanovenia, z ktorých môže vyplývať udelenie osobitnej právomoci sociálnym partnerom dohodnúť v kolektívnych zmluvách vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku ..... I - 9412

b) Doplňujúce údaje týkajúce sa vykonania smernice sociálnymi partnermi ..... I - 9414

i) Prebratie smernice sociálnymi partnermi na základe článku 18 smernice ..... I - 9414

ii) Kolektívna zmluva uzavretá na základe „prostého“ všeobecného ustanovenia ..... I - 9415

3. Návrh ..... I - 9415

VIII – O ďalších prejudiciálnych otázkach ..... I - 9416

A – O prípustnosti ..... I - 9417

B – O predmete ďalších prejudiciálnych otázok ..... I - 9417

C – O právomoci zverenej zákonom sociálnym partnerom dohodnúť prostredníctvom kolektívnej zmluvy vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku ..... I - 9418

1. O identifikácii sledovaných cieľov ..... I - 9419

2. O podmienkach, ktoré musia ciele spĺňať ..... I - 9420

a) Legitímna povaha ..... I - 9420

b) Dostatočne konkrétna povaha ..... I - 9420

c) Časový aspekt ..... I - 9421

3. O objektívnej odôvodnenosti ..... I - 9421

a) Argumentácia účastníkov konania ..... I - 9421

b) Posúdenie ..... I - 9422

i) O význame príkladov uvedených v článku 6 ods. 1 druhom pododseku smernice ..... I - 9422

ii) O súlade vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2000/78 ..... I - 9423

– O posúdení, ktoré vykonal vnútroštátny zákonodarca ..... I - 9423

– O zníženej intenzite kontroly ..... I - 9424

– O preskúmaní tohto posúdenia ..... I - 9424

c) Návrh ..... I - 9427

4. O prevode právomoci na sociálnych partnerov ..... I - 9427

a) O zaručení dodržania podmienok článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice ..... I - 9428

b) O potrebe žiadosti podľa článku 18 prvého odseku smernice ..... I - 9430

5. Návrh ..... I - 9431

D – O vekovej hranici stanovenej v § 19 bode 8 KZ ..... I - 9432

1. O identifikácii sledovaných cieľov ..... I - 9432

2. O podmienkach, ktoré musia ciele spĺňať ..... I - 9432

3. O objektívne odôvodnenej povahe ..... I - 9433

4. O objektívnej odôvodnenosti ..... I - 9434

a) O posúdení, ktoré vykonali sociálni partneri ..... I - 9434

b) O preskúmaní posúdenia ..... I - 9435

i) Ustálené používanie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku ..... I - 9435

– Argumentácia účastníkov konania ..... I - 9435

– Posúdenie ..... I - 9437

Časové aspekty ..... I - 9437

Osobitné preskúmanie v dotknutom hospodárskom odvetví ..... I - 9437

Žiadne obmedzenia osobitných opatrení ..... I - 9438

ii) O neexistencii povinnosti zamestnávať mladých pracovníkov ... I - 9439

– Argumentácia účastníkov konania ..... I - 9439

– Posúdenie ..... I - 9440

iii) O možnosti opätovného zamestnania zamestnancov, ktorí prekročili riadny dôchodkový vek ..... I - 9440

iv) O možnosti predĺženia pracovného pomeru dohodou ..... I - 9441

– Argumentácia účastníkov konania ..... I - 9442

– Posúdenie ..... I - 9442

v) O nedostatočnosti dôchodku na pokrytie potrieb dôchodcu .... I - 9444

– Argumentácia účastníkov konania ..... I - 9444

– Posúdenie ..... I - 9445

5. Návrh ..... I - 9446

IX – Zhrnutie ..... I - 9446

X – Návrh ..... I - 9448

1. Toto prejudiciálne konanie podľa článku 234 ES [2] sa týka dohôd, ktoré stanovujú, že pracovný pomer sa v zásade automaticky skončí, keď zamestnanec dosiahne vek požadovaný pre uplatnenie nároku na starobný dôchodok podľa zákonného systému (ďalej len „veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku“). Predmetom diskusie je oprávnenosť a hospodárska prospešnosť tohto typu vekového obmedzenia. [3] Vnútroštátny súd sa pýta, či veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá bola dohodnutá formou kolektívnej zmluvy, je v súlade so zákazom diskriminácie na základe veku stanoveným smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní [4]. Po rozsudkoch Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] a Petersen [7] je táto vec ďalšou príležitosťou pre Súdny dvor rozvinúť a spresniť svoju judikatúru týkajúcu sa článku 6 tejto smernice, podľa ktorej členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom.

I – Uplatniteľné právo

A – *Právo Spoločenstva* [8]

2. Smernica 2000/78 vytvorila všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní.

3. Podľa odôvodnenia č. 14 táto smernica nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek.

4. Podľa odôvodnenia č. 25 smernice zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom však možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si

2 — V súlade s Lisabonskou zmluvou, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva, a ktorá bola podpísaná v Lisabone 13. decembra 2007 (Ú. v. EÚ C 306, s. 1), je prejudiciálne konanie od tejto chvíle upravené článkom 267 ZFEÚ.

3 — Pre zhrnutie problému a celkový prehľad pozri O'CINNEIDE, C.: Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften. In: *Europäische Gemeinschaften* 2005, s. 45 – 47. Pre kritické ohlasy pozri BREDT, S.: Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa. In: *European Journal of Social Security* 2008, s. 190 a nasl.; TEMMING, F.: The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law? In: *European Law Reporter* 2007, s. 382 a nasl.

4 — Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79, ďalej tiež len „smernica“.

5 — Rozsudok zo 16. októbra 2007, C-411/05, Zb. s. I-8531.

6 — Rozsudok z 5. marca 2009, C-388/07, Zb. s. I-1569.

7 — Rozsudok z 12. januára 2010, C-341/08, Zb. s. I-47.

8 — V týchto návrhoch používam výraz „právo Spoločenstva“, keďže, *ratione temporis*, ide ešte o právo Spoločenstva a nie o právo Únie, ktoré sa uplatňuje.

vyžaduje osobitné predpisy, ktoré sa v závislosti od situácie v členských štátoch môžu líšiť. Podľa tohto odôvodnenia preto bezpodmienečne 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.

5. Podľa článku 1 smernice je jej účelom ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

6. Článok 2 smernice definuje diskrimináciu. Podľa odseku 1 uvedeného článku na účely 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. Podľa odseku 2 písm. a) toho istého článku 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.

7. Článok 3 smernice definuje rozsah jej pôsobnosti. Podľa odseku 1 písm. c) tohto článku sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

8. Článok 6 smernice sa týka odôvodnených rozdielov v zaobchádzaní z dôvodu veku. Odsek 1 uvedeného článku stanovuje:

„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."

9. Článok 18 prvý odsek smernice stanovuje:

„Členské štáty príjmu zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 2. decembra 2003 alebo, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, môžu na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov poveriť ich zavedením tejto smernice do praxe. V takých prípadoch členské štáty zabezpečia, aby najneskôr 2. decembra 2003 sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodou, pričom sú členské štáty povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Bez odkladu budú o tom informovať Komisiu."

10. Podľa článku 18 druhého odseku prvej vety smernice, aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003 na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. Keďže Spolková republika Nemecko požiadala o takúto dodatočnú lehotu na prebratie uvedenej smernice, uplynie lehota vo vzťahu k tomuto členskému štátu až 2. decembra 2006.

B – *Vnútroštátne právo*

1. Šiesta kniha zákonníka sociálneho zabezpečenia

11. § 41 ods. 4 tretia veta 6. knihy nemeckého Zákonníka sociálneho zabezpečenia (Sozialgesetzbuch, ďalej len „SGB VI"), v znení platnom od 1. januára 1992 do 31. júla 1994 [9], stanovoval:

„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

9 — BGBl. I 1989, s. 2261.

v priebehu posledných troch rokov pred týmto dátumom.“

12. Nasledujúce znenie § 41 ods. 4 tretej vety SGB VI, ktorý bol v platnosti od 1. augusta 1994 do 31. júla 2007 [10], stanovovalo:

„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.“

13. Ustanovenie, ktoré ho nahradilo, § 41 druhá veta SGB VI, platné od 1. januára 2008 [11], znie takto:

„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.“

2. Všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania

14. Na účely vykonania smernice 2000/78 prijal nemecký zákonodarca 14. augusta 2006 všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, ďalej len „AGG“) [12]. Podľa jeho § 1 je cieľom tohto zákona zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takéto znevýhodnenie odstrániť.

15. Podľa § 2 ods. 4 AGG pre výpovede platia výlučne ustanovenia o všeobecnej a osobitnej ochrane proti výpovediam.

16. Pôvodne znel § 10 takto:

„Prípustnosť určitých rozdielov v zaobchádzaní na základe veku

Bez toho, aby bol dotknutý § 8, rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku sa tiež povoľuje v prípadoch, keď je objektívne a primerane odôvodnený oprávneným cieľom. Prostriedky na

10 — BGBl. I 1994, s. 1797.
11 — BGBl. I 2007, s. 554.
12 — BGBl. I 2006, s. 1897.

dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrnovať:

…

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 6. knihy Zákonníka o sociálnom zabezpečení,

…

7. dohodnutie zákazu prepúšťania zamestnancov určitého veku a s určitým počtom odpracovaných rokov v podniku zmluvou uzavretou jednotlivo 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).“

17. Tento bod 7 bol však od 12. decembra 2006 zrušený. [13] V znení, ktoré sa uplatňuje na skutkový stav veci, už teda v § 10 AGG neobsahuje bod 7.

13 — BGBl. I 2007, s. 2742.

3. Kolektívna zmluva

18. Kolektívna zmluva pre zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania budov (Rahmentarifvertrag für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung, ďalej len „KZ“), ktorá sa uplatňuje na skutkový stav veci samej, bola uzavretá v priebehu roku 2004 medzi spolkovou konfederáciou podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania budov na strane zamestnávateľa a odborovou organizáciou zamestnancov v odvetviach stavebníctva, poľnohospodárstva a životného prostredia na strane zamestnancov. § 19 bod 8 KZ stanovuje:

„Pokiaľ pracovná zmluva nestanovuje inak, pracovný pomer sa skončí uplynutím mesiaca, od ktorého si zamestnanec (zamestnankyňa) môže uplatniť nárok na starobný dôchodok, s výnimkou dôchodku, na ktorý si zamestnanec (zamestnankyňa) môže vzniesť nárok ešte pred dosiahnutím dôchodkového veku, ktorý sa vo vzťahu k nemu uplatňuje, najneskôr uplynutím mesiaca, v ktorom zamestnanec (zamestnankyňa) dosiahne vek 65 rokov.“

19. V predchádzajúcich kolektívnych zmluvách bolo pravidlo podobné § 19 bodu 8 KZ po prvýkrát dohodnuté 8. mája 1987. Od augusta 1987 uvádza toto ustanovenie vek 65 rokov. Od 1. januára 2004 vyhlásilo spolkové ministerstvo hospodárstva a práce túto KZ za všeobecne záväznú. To znamená, že KZ nadobúda tiež účinnosť vo vzťahu k zamestnávateľom a zamestnancom, ktorí už nie sú touto zmluvou viazaní ako členovia

konfederácie zamestnávateľov alebo odborového zväzu. § 19 bod 8 KZ nebol zmenený pred, počas ani po nadobudnutí účinnosti AGG.

20. V Spolkovej republike Nemecko sa riadny dôchodkový vek zvýšil tak, aby postupne vzrástol zo 65 na 67 rokov. Pokiaľ ide o žalobkyňu vo veci samej, narodenú v roku 1943, riadny dôchodkový vek je teda stále 65 rokov.

II – Skutkový stav

21. Žalovaným vo veci samej (ďalej len „žalovaný“) je podnik poskytujúci služby v oblasti upratovania budov. Medzi zamestnancami žalovaného je viacero zamestnancov starších ako 65 rokov, dokonca aj starších ako 70 rokov.

22. Žalobkyňa vo veci samej (ďalej len „žalobkyňa“) sa narodila 26. mája 1943, je vydatá a má jedného zdravotne postihnutého syna, ktorého miera postihnutia je 100 %. Jej manžel je na dôchodku. Žalobkyňa od svojich 39 rokov pracuje ako upratovačka v kasárňach spolkovej armády v Hamburgu-Blankenese, pričom od 1. novembra 1994 pre žalovaného. Žalobkyňa nie je členkou odborov.

23. Podľa pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalovaným a žalobkyňou 10. októbra 1994 (ďalej len „zmluva“) bola žalobkyňa zamestnaná ako „upratovačka v kasárňach“. Jej pracovná doba bola dve hodiny denne, 10 hodín týždenne. Hrubá mzda, ktorú žalovaný vyplácal žalobkyni, naposledy dosahovala 307,48 eura. Zmluva odkazuje na KZ.

24. Listom zo 14. mája 2008 žalovaný, opierajúc sa o § 19 bod 8 KZ, informoval žalobkyňu, že jej pracovný pomer sa skončí 31. mája 2008, t. j. na konci mesiaca, v ktorom dosiahne vek 65 rokov, a teda riadny dôchodkový vek podľa zákonného systému. Listom z 18. mája 2008 žalobkyňa namietala proti ukončeniu pracovného pomeru. Uviedla, že má záujem naďalej pracovať a opätovne ponúkla svoje služby. Od 1. júna 2008 už žalovaný žalobkyňu nezamestnáva, ale ponúkol jej pracovný pomer počas doby trvania konania. Od 1. júna 2008 žalobkyňa poberá dôchodok na základe zákonného systému dôchodkového poistenia. Tento dosahuje sumu 253,19 eura brutto mesačne, teda 228,26 eura netto.

III – Konanie pred vnútroštátnym súdom

25. Dňa 28. mája 2008 sa žalobkyňa obrátila na Arbeitsgericht Hamburg. Domnieva sa, že jej pracovný pomer so žalovaným naďalej trvá aj po 31. máji 2008 a z tohto dôvodu podala žalobné návrhy. Žalovaný s odvolaním sa na § 19 bod 8 KZ tvrdí, že pracovný pomer sa skončil, a navrhol zamietnuť návrh. Vnútroštátny súd zastáva názor, že odkaz na KZ vykonaný v zmluve je určite neplatný, ale že § 19 bod 8 KZ je aj napriek tomu uplatniteľný z toho dôvodu, že táto zmluva bola vyhlásená za všeobecne záväznú. Pochybuje však o zlučiteľnosti § 19 bodu 8 KZ so zákazom diskriminácie z dôvodu veku, ktorý stanovuje smernica 2000/78.

26. Vnútroštátny súd adresoval sociálnym partnerom žiadosti o poskytnutie informácií týkajúcich sa dôvodov, ktoré viedli k prijatiu § 19 KZ, ako aj žiadosť spolkovému ministerstvu práce a sociálnych vecí, ktorá sa týkala dôvodov, pre ktoré bola KZ vyhlásená za všeobecne záväznú. Odpoveď poskytla len zamestnávateľská organizácia.

IV – Prejudiciálne otázky a konanie pred Súdnym dvorom

27. Uznesením z 20. januára 2009, doručeným do kancelárie Súdneho dvora 26. februára 2009, vnútroštátny súd predložil Súdnemu dvoru tieto otázky:

„1. Sú po nadobudnutí účinnosti všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 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 automatické ukončenie pracovného pomeru, keď dotknutá osoba dosiahne určitý vek (v prejednávanej veci pri dosiahnutí 65 rokov veku), 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?

situácie a nezávisle od konkrétnej situácie na trhu práce?“

28. Pojednávanie sa uskutočnilo 23. februára 2010; zúčastnili sa na ňom zástupcovia žalobkyne, žalovaného, vlády Nemecka, Dánska a Spojeného kráľovstva, ako aj Komisie, ktorí doplnili svoje argumentácie a odpovedali na otázky.

3. Porušuje kolektívna zmluva, ktorá umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer, keď dotknutá osoba dosiahne určitý vek (v prejednávanej veci pri dosiahnutí 65 rokov veku), 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?

V – O všeobecnej námietke, ktorú uviedlo Írsko voči právomoci Súdneho dvora

29. Podľa Írska nemá Súdny dvor právomoc odpovedať na návrh na začatie prejudiciálneho konania. Írsko sa domnieva, že otázky položené Súdnemu dvoru sú vecne zhodné s otázkami, na ktoré už súd odpovedal v rozsudku Age Concern England [14]. Súdny dvor si už teda svoju úlohu vykonal.

4. Porušuje štát, ktorý vyhlási kolektívnu zmluvu, ktorá umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovný pomer, keď dotknutá osoba dosiahne určitý vek (v prejednávanej veci pri dosiahnutí 65 rokov veku), 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

30. Túto námietku je potrebné zamietnuť. Podľa ustálenej judikatúry článok 234 ES oprávňuje vnútroštátne súdy postúpiť otázky týkajúce sa výkladu Súdnemu dvoru aj v prípade, že Súdny dvor už na vecne zhodné

14 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 6.

otázky odpovedal.[15] Súdny dvor v dôsledku toho teda má právomoc odpovedať na návrh na začatie prejudiciálneho konania aj v tomto druhu prípadov.

VI – Úvodné pripomienky týkajúce sa uplatnenia smernice 2000/78 a jej príslušného ustanovenia

31. Skôr než sa budem zaoberať štyrmi otázkami, ktoré položil vnútroštátny súd a ktorých cieľom je získať výklad článku 1 a článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, rada by som stručne preskúmala otázku, ktorá predtým vzniká, a síce či je smernica 2000/78 uplatniteľná (A) a ktoré ustanovenie tejto smernice je na účely tejto veci relevantné (B).

A – *O uplatnení smernice 2000/78*

32. Podľa jej článku 3 ods. 1 písm. c) je smernica v takom prípade, ako je tento, uplatniteľná. Podľa uvedeného ustanovenia sa smernica vzťahuje na podmienky prepúšťania. Norma, akou je § 19 bod 8 KZ, podľa ktorej sa pracovnoprávny vzťah v zásade skončí, keď zamestnanec dosiahne na neho sa vzťahujúci dôchodkový vek, má dosah na podmienky, za akých je osoba prepustená. Navyše odôvodnenie č. 14 smernice, podľa ktorého táto smernica nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek, nemôže brániť uplatňovaniu smernice. Toto odôvodnenie len spresnilo, že právomoc členských štátov stanoviť dôchodkový vek nie je smernicou dotknutá. Nie je teda prekážkou uplatňovania smernice na vnútroštátne opatrenia upravujúce podmienky, za akých sa pracovná zmluva končí, keď zamestnanec dosiahne riadny dôchodkový vek.[16]

B – *O príslušnom ustanovení smernice 2000/78*

33. Vnútroštátny súd vo svojom uznesení odkazuje len na článok 1 a článok 2 ods. 1 smernice. V tomto ohľade je potrebné najskôr konštatovať, že také pravidlo, aké uvádza § 19 bod 8 KZ, je priamym rozdielom v zaobchádzaní na základe veku v zmysle článku 1 a článku 2 ods. 1 písm. a) smernice;

15 — Rozsudky Súdneho dvora z 27. marca 1963, Da Costa a i., 28/62 až 30/62, Zb. s. 59, a z 3. marca 1994, Eurico Italia a i., C-332/92, C-333/92 a C-335/92, Zb. s. I-711, bod 15. Môže však vzniknúť otázka, či vnútroštátny súd, proti ktorého rozhodnutiu nie je prípustný opravný prostriedok, je stále povinný obrátiť sa na Súdny dvor, ako to stanovuje článok 234 ods. 3 ES, a či Súdny dvor odpovedá na prejudiciálnu otázku formou uznesenia.

16 — Pozri rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, body 42 až 47.

v skutočnosti sa pri uplatnení tohto pravidla pracovný pomer žalobkyne skončí, keď dosiahne riadny dôchodkový vek 65 rokov. V priamej súvislosti s jej vekom sa s ňou teda zaobchádza menej výhodne než so zamestnancom, ktorý tento vek ešte nedosiahol. [17]

34. Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice však stanovuje, že nejde o zakázanú diskrimináciu z dôvodu veku, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov je rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku objektívne a primerane odôvodnený oprávneným cieľom a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Vnútroštátny súd toto ustanovenie vo svojich prejudiciálnych otázkach výslovne nespomenul. Keďže však vo veci samej je cieľom týchto otázok práve toto ustanovenie, je potrebné vykladať ich ako otázky smerujúce k získaniu výkladu článku 6 ods. 1 smernice.

skutkové okolnosti veci, už neuvádza príklad, ktorý výslovne povoľuje stanoviť v kolektívnej zmluve vekovú hranicu spočívajúcu v riadnom dôchodkovom veku. V tejto súvislosti uvádza, že v predchádzajúcom znení § 10 tretia veta AGG vyslovene spomínal takýto príklad vo svojom bode 7. Ako teda pripomína, od zrušenia tohto bodu 7 už § 10 tretia veta tento typ príkladu neobsahuje. Vychádzajúc z takéhoto výkladu § 10 tretej vety AGG sa vnútroštátny súd pýta, či je zlučiteľné s článkom 6 ods. 1 smernice, ak sociálni partneri dohodnú formou kolektívnej zmluvy vekovú hranicu, aká je v § 19 bode 8 KZ, pričom § 10 tretia veta to už výslovne nepovoľuje.

A – *Argumentácia účastníkov konania*

VII – O prvej prejudiciálnej otázke

35. Vnútroštátny súd vo svojej prvej prejudiciálnej otázke zdôrazňuje, že § 10 tretia veta AGG v znení, v akom sa uplatňuje na

36. Žalobkyňa, žalovaný, nemecká vláda a Komisia pripomínajú, že § 10 tretia veta bod 7 AGG, ktorý je v súčasnosti zrušený, sa netýkal vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku. Vysvetľujú, že tento bod upravoval ustanovenie, ktorým sa zamestnancom vo vyššom veku poskytovala prísnejšia ochrana proti prepusteniu. Ako uvádzajú, veková hranica, akú stanovuje § 19 bod 8 KZ, teda neupravuje ukončenie zmluvy formou výpovede, ale uplynutím časovej lehoty. Spresňujú, že na tieto prípady

17 — Pozri rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 51; Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 33 a nasl., a Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 34 a nasl.

sa vzťahuje § 10 tretia veta bod 5 AGG. Ako poznamenávajú, tento článok je stále platný. Konštatujú, že vnútroštátny súd sa k tomuto ustanoveniu nevyjadril.

37. Podľa nemeckej vlády, žalobkyne aj žalovaného je prvá prejudiciálna otázka neprípustná z dôvodu, že úvahy vnútroštátneho súdu venované § 10 tretej vete bodu 7 AGG nemajú vplyv na výsledok sporu. Nemecká vláda sa domnieva, že prvá prejudiciálna otázka je okrem iného neprípustná tiež z dôvodu, že vnútroštátny súd sa nezaoberal § 10 treťou vetou bodom 5 AGG, ktorý je pre výsledok sporu rozhodujúci.

38. Vo veci samej žalobkyňa, vlády členských štátov, ktorí boli účastníkmi konania, ako aj Komisia zastávajú názor, že je zlučiteľné s článkom 6 ods. 1 smernice dohodnúť v kolektívnej zmluve vekovú hranicu spočívajúcu v riadnom dôchodkovom veku. Žalovaný odkazuje na odôvodnenie č. 36 smernice, z ktorého vyplýva, že prebratím smernice je možné poveriť sociálnych partnerov. Nemecká vláda pripomína, že rôzne body § 10 tretej vety AGG sú len príkladmi. Ako uvádza, z tohto dôvodu sa rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku môže opierať aj o všeobecné ustanovenie § 10 prvej a druhej vety AGG, ktoré prebralo všeobecné podmienky stanovené v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice. Podľa nemeckej vlády je tiež možné prebrať smernicu formou všeobecného ustanovenia, ktoré bude následne možné uplatniť v rámci kolektívnej zmluvy alebo jednotlivo uzavretého pracovnoprávneho vzťahu.

39. Žalobkyňa zastáva názor, že takéto konanie nie je v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice. Podľa nej nie je kolektívna zmluva primeraným prostriedkom na dosiahnutie oprávnených cieľov v zmysle článku 6 ods. 1 smernice. Ako uvádza, podľa tohto ustanovenia je naopak vecou vnútroštátneho zákonodarcu definovať, ktoré rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou. Okrem iného pripomína, že AGG výslovne nestanovuje sledované ciele. Z toho vyvodzuje, že tieto ciele nie je teda možné preskúmať.

B – *Posúdenie*

1. O prípustnosti

40. Vnútroštátny súd uvádza, že § 10 tretia veta AGG sa už výslovne nevzťahuje na vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku. So zreteľom na jednoznačné znenie § 10 tretej vety bodu 5 AGG, ktoré je stále v platnosti, sa mi takýto výklad zdá nezrozumiteľný. [18] V rámci prejudiciálnych konaní podľa článku 234 ES však existuje spolupráca medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, v rámci ktorej sú vnútroštátne súdy jediné oprávnené vykladať a uplatňovať vnútroštátne právo. [19] Súdnemu dvoru teda neprináleží preskúmať výklad vnútroštátnych ustanovení vnútroštátnymi súdmi.

41. K prekročeniu hranice dochádza vtedy, ak prejudiciálna otázka zjavne nie je relevantná na účely rozhodnutia veci. [20] So zreteľom na konštatovania vnútroštátneho súdu týkajúce sa § 10 tretej vety AGG sa však nemôžem domnievať, že je to tak. Okrem iného bude mať Súdny dvor pri odpovedi na prvú prejudiciálnu otázku možnosť poskytnúť vnútroštátnemu súdu údaje týkajúce sa výkladu článku 6 ods. 1 smernice. Prvá prejudiciálna otázka je teda prípustná.

2. O zlučiteľnosti s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78

42. Svojou prvou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či je zlučiteľné s článkom 6 ods. 1 smernice, ak sociálni partneri dohodnú v kolektívnej zmluve ustanovenie týkajúce sa riadneho dôchodkového veku, ak to nepripúšťa žiaden z príkladov uvedených v § 10 tretej vete AGG.

43. Aby som mohla dať vnútroštátnemu súdu odpoveď užitočnú na účely konania, ktoré na ňom prebieha, zdá sa mi vhodné predložiť najskôr niekoľko údajov týkajúcich sa určenia vnútroštátnych noriem, z ktorých môže vyplývať udelenie osobitnej právomoci sociálnym partnerom dohodnúť v kolektívnych

18 — Možným vysvetlením môže byť, že vnútroštátny súd v poznámke č. 1 svojho uznesenia definuje pojem „Seniorität sregelung“ („vekové pravidlo“) veľmi všeobecne ako pravidlo, ktoré rozlišuje v závislosti od „veku“. Naopak sa zdá, že autori citovaní vnútroštátnym súdom na stranách 30 a 31 uznesenia vnútroštátneho súdu použili tento pojem výlučne na označenie pravidiel v oblasti prepúšťania.

19 — Rozsudok Súdneho dvora zo 4. decembra 2008, Jobra, C-330/07, Zb. s. I-9099, bod 17 a tam citovaná judikatúra.

20 — Rozsudky Súdneho dvora z 25. marca 2004, Karner, C-71/02, Zb. s. I-3025, bod 21, a z 1. apríla 2004, Bellio F.lli, C-286/02, Zb. s. I-3465, bod 28.

zmluvách vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku.

a) Vnútroštátne ustanovenia, z ktorých môže vyplývať udelenie osobitnej právomoci sociálnym partnerom dohodnúť v kolektívnych zmluvách vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku

44. Pri posudzovaní toho, či vo vnútroštátnom práve existuje ustanovenie, z ktorého by bolo možné vyvodiť, že sociálnym partnerom bola takáto právomoc zverená, musí vnútroštátny súd v prvom rade zohľadniť všetky vnútroštátne ustanovenia, z ktorých môže udelenie takejto právomoci *výslovne* vychádzať. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že žalobkyňa, žalovaný, nemecká vláda a Komisia zastávajú názor, že § 10 tretia veta bod 5 AGG je zjavne relevantný.

45. Za predpokladu, že sa prvá prejudiciálna otázka nestala po tejto pripomienke bezpredmetnou, je potrebné dodať, že článok 6 ods. 1 smernice neukladá vnútroštátnemu zákonodarcovi povinnosť upravovať rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, ktoré sa nemajú považovať za diskrimináciu, v *jedinom* zákone. Pri hľadaní právomoci dohodnúť v kolektívnej zmluve vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, ktorú sociálnym partnerom zveruje členský štát, sa teda vnútroštátny súd nemusí obmedziť len na AGG.

46. Zdá sa, že ani vnútroštátne právo nie je prekážkou. Podľa vyhlásení spolkovej vlády nemajú príklady uvedené v § 10 tretej vete AGG taxatívnu povahu. Udelenie osobitnej právomoci môže teda tiež vyplývať aj z iných zákonov. Vnútroštátny súd sa vo svojom uznesení odvoláva na rozsudok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, ďalej len „BAG“) z 18. júna 2008 [21]. BAG, ktorý mal rozhodnúť o právnej úprave, ktorá predchádzala nadobudnutiu účinnosti AGG, dospel v uvedenom rozsudku k záveru, že osobitné legislatívne splnomocnenie dohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku formou kolektívnej zmluvy vyplýva z § 41 SGB VI. Ak by sa mal vnútroštátny súd domnievať, že § 10 tretia veta bod 5 AGG nie je relevantný, bude povinný osobitnejšie preskúmať, či by osobitné povolenie mohlo prípadne vyplývať aj z § 41 SGB VI.

47. Napokon článok 6 ods. 1 smernice nestanovuje podmienku, že z vnútroštátneho

21 — Pozri strany 14 až 29 uznesenia vnútroštátneho súdu.

ustanovenia, ktoré povoľuje dohodnúť v kolektívnych zmluvách ustanovenia týkajúce sa riadneho dôchodkového veku, by tiež muselo výslovne vyplývať odôvodnenie, prečo sa veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku nemá považovať za diskrimináciu z dôvodu veku. Ak odôvodnenie nie je v dotknutom ustanovení výslovne uvedené, je rozhodujúce, či iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu tohto ustanovenia, umožňujú identifikáciu cieľov, ktoré sú v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania, čo sa týka oprávnenosti cieľov, ako aj primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na ich dosiahnutie. [22]

48. Ak by mal teda vnútroštátny súd konštatovať, že ustanovenie vnútroštátneho práva, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG alebo § 41 SGB VI, splnomocňuje sociálnych partnerov na dohodnutie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku formou kolektívnej zmluvy, ale že odôvodnenie z tohto ustanovenia výslovne nevyplýva, bude musieť zohľadniť jeho všeobecný kontext. Odôvodnenie môže osobitne vychádzať z uvedenia dôvodov. Nejde tu nevyhnutne o uvedenie dôvodov zákona, v ktorom sa dotknuté ustanovenie nachádza. V prípade, akým je tento, kde zákon počas určitého obdobia zakazoval dohodnúť v kolektívnej zmluve vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, pričom to následne znovu povolil (ako je to aj dnes), môže odôvodnenie vyplývať predovšetkým z uvedenia dôvodov zákona, ktorý tento zákaz zrušil.

49. So zreteľom na informácie týkajúce sa vnútroštátneho práva, ktoré poskytol vnútroštátny súd vo svojom uznesení, je opodstatnené dôvodne sa domnievať, že vzhľadom na predchádzajúce údaje vnútroštátny súd dospeje k identifikácii osobitného legislatívneho splnomocnenia sociálnych partnerov dohodnúť v kolektívnej zmluve vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku.

50. V tejto veci teda nie je potrebné preskúmať, či stanovenie vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku v kolektívnych zmluvách môže byť tiež v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice za predpokladu, že by vnútroštátne právo nestanovovalo osobitnú právomoc na takéto konanie.

22 — Pozri rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 57; Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 45, a Petersen, už citovaný poznámke pod čiarou 7, bod 40.

b) Doplňujúce údaje týkajúce sa vykonania smernice sociálnymi partnermi

i) Prebratie smernice sociálnymi partnermi na základe článku 18 smernice

51. Len na doplnenie pripomínam, že podľa článku 18 prvého odseku smernice môžu byť zavedením smernice do praxe poverení tiež sociálni partneri.

52. Prvou výslovne stanovenou podmienkou takéhoto zavedenia do praxe je spoločná žiadosť sociálnych partnerov. Je preto úlohou vnútroštátneho súdu, aby preskúmal, či v prejednávanej veci bola takáto žiadosť podaná.

53. Druhou výslovnou podmienkou je, že členské štáty vykonajú všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené smernicou. Preto vnútroštátnemu súdu prislúcha preskúmať, či ustanovenie, akým je § 10 prvá a druhá veta AGG, toto dostatočne garantuje. [23]

54. Po tretie niektorí autori vyjadrili pochybnosti týkajúce sa právomoci sociálnych partnerov prebrať tiež článok 6 ods. 1 smernice. Svoj názor zakladajú na kvalite cieľov verejného záujmu, ktoré musia oprávnené ciele mať. Ako teda uvádzajú, na stanovenie cieľov verejného záujmu patrí do oblasti politiky, a prislúcha teda členskému štátu. [24]

55. Minimálne v prípade, o aký ide v prejednávanej veci, sa mi tieto pochybnosti zdajú neodôvodnené. Predovšetkým je potrebné pripomenúť, že znenie článku 18 prvého odseku smernice nevymedzuje možnosť jej zavedenia do praxe sociálnymi partnermi len na určité ustanovenia. Prebratie článku 6 ods. 1 smernice sociálnymi partnermi nie je teda výslovne vylúčené. Nezávisle od otázky dôvodnosti týchto pochybností týkajúcich sa zavedenia článku 6 ods. 1 do praxe, ktoré by sa vykonávalo výlučne na základe kolektívnych zmlúv, sa mi tieto pochybnosti nezdajú v prejednávanej veci presvedčivé. Je potrebné rozlišovať medzi stanovením oprávneného cieľa a odvolaním sa na už stanovený oprávnený cieľ zo strany vnútroštátneho zákonodarcu. Keďže vnútroštátny zákonodarca už stanovil oprávnený cieľ a uviedol prostriedky na jeho

23 — Touto otázkou sa tu nechcem hlbšie zaoberať a odkazujem na body 101 až 107 týchto návrhov.

24 — Pozri WIEDEMANN, H., THÜSING, G.,: Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2002, s. 1234 a nasl., 1238; BROS, C., in: DÄUBLER, W., BERTZBACH, M.: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, § 10 bod 6.

dosiahnutie, nezdá sa mi vylúčené, že by sa naň mohli sociálni partneri odvolávať. [25]

ii) Kolektívna zmluva uzavretá na základe „prostého“ všeobecného ustanovenia

56. Naopak ak sociálni partneri nepodajú spoločnú žiadosť v zmysle článku 18 smernice, zdá sa mi nezlučiteľné s článkom 6, ak sa vnútroštátny zákonodarca obmedzí vo všeobecnom ustanovení na prevzatie podmienok článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice a odkáže na jej zavedenie do praxe sociálnymi partnermi na základe takéhoto „prostého“ všeobecného ustanovenia. V skutočnosti by teda išlo o nedostatočné prebratie článku 6 ods. 1 smernice. Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice požaduje, aby členský štát *stanovil,* ktoré rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou. Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice preto ponecháva v prvom rade na členských štátoch, aby sa postarali o určenie rozdielov v zaobchádzaní, ktoré majú v úmysle vyňať z kvalifikácie diskriminácií. Z podmienok uvedených v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice vyplýva, že takto stanovené rozdiely v zaobchádzaní musia byť objektívne odôvodnené. Ak členský štát prevezme všetky podmienky, za ktorých možno tento typ rozdielov v zaobchádzaní odôvodniť, nepostačuje to na to, aby sa považovali za stanovené členským štátom. V takomto prípade nie je navyše ani možné, o to menej v prípade, že sociálni partneri nepodali spoločnú žiadosť, odkázať na ich zavedenie do praxe sociálnymi partnermi a slobodné kolektívne vyjednávanie. Článok 18 smernice v skutočnosti výslovne požaduje podanie takejto žiadosti, aby bolo možné zveriť zavedenie smernice do praxe sociálnym partnerom.

3. Návrh

57. Na záver je potrebné konštatovať, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, dohodnutá formou kolektívnej zmluvy, môže byť v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78 predovšetkým v prípade, že sociálni partneri boli na toto dohodnutie osobitne splnomocnení vnútroštátnym ustanovením, ktoré spĺňa požiadavky článku 6 ods. 1 smernice. Tento typ vnútroštátneho ustanovenia môže spĺňať podmienky článku 6 ods. 1 smernice tiež vtedy, keď odôvodnenie skutočnosti, že vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku sa nemajú považovať za diskrimináciu z dôvodu veku,

25 — V tom prípade by však sociálni partneri mali byť vo všeobecnosti – ako je to *a priori* v danom prípade – osobitne splnomocnení členským štátom. Vynára sa teda otázka, či článok 6 ods. 1 smernice nebol už členským štátom prebratý. K tejto otázke pozri bod 109 a nasl. týchto návrhov.

výslovne nevyplýva z dotknutého ustanovenia. Ak takéto odôvodnenie nie je výslovne uvedené, je rozhodujúce, či iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu tohto ustanovenia, umožňujú identifikáciu cieľov, ktoré sú v pozadí ustanovenia, a či tieto okolnosti sú dostatočne konkrétne na to, aby umožňovali preskúmať ich objektívnu odôvodnenosť.

58. Veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je dohodnutá kolektívnou zmluvou, môže byť tiež okrem iného v súlade so smernicou, ak sú splnené podmienky na to, aby boli zavedením smernice do praxe poverení sociálni partneri na základe jej článku 18 prvého odseku, teda podmienky, ktorých súčasťou je predovšetkým spoločná žiadosť sociálnych partnerov.

hranicu a ak ustanovenie týkajúce sa riadneho dôchodkového veku takto stanovené v kolektívnej zmluve je následne vyhlásené za všeobecne záväzné. V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že ustanovenia týkajúce sa riadneho dôchodkového veku sa v Nemecku po desaťročia nepretržite uplatňujú na pracovnoprávne vzťahy skoro všetkých zamestnancov, a to bez ohľadu na to, aká je daná hospodárska, sociálna, demografická situácia a konkrétna situácia na trhu práce.

VIII – O ďalších prejudiciálnych otázkach

59. Svojimi ďalšími prejudiciálnymi otázkami sa vnútroštátny súd snaží zistiť, či je zlučiteľné s článkom 6 ods. 1, ak vnútroštátna právna úprava umožňuje štátu, sociálnym partnerom a zmluvným stranám pracovnej zmluvy dohodnúť vekovú hranicu spočívajúcu v riadnom dôchodkovom veku, ak na základe tejto právnej úpravy sociálni partneri dohodnú v kolektívnej zmluve takúto vekovú

60. Treba sa logicky domnievať, že vnútroštátny súd bude so zreteľom na vyššie uvedené údaje analyzovať § 10 tretiu vetu bod 5 AGG alebo § 41 SGB VI ako osobitné legislatívne splnomocnenie dohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku. V tomto ohľade treba konštatovať, že vnútroštátne ustanovenie, ktoré vnútroštátny súd opísal v abstraktných pojmoch v druhej prejudiciálnej otázke, sa s týmito ustanoveniami vo veľkej miere zhoduje. Aby som mohla dať vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď na jeho ostatné prejudiciálne otázky, budem teda vychádzať zo zásady, že ide o vnútroštátne ustanovenie, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG alebo § 41 SGB VI.

A – *O prípustnosti*

61. Podľa Írska sú tieto prejudiciálne otázky neprípustné. Na jednej strane nejde o otázky týkajúce sa výkladu, ale o otázky týkajúce sa uplatňovania smernice. Na druhej strane sa Írsko domnieva, že právomoc výkladu, ktorú ma Súdny dvor, je obmedzená, pokiaľ ide o článok 6 smernice.

62. Tieto námietky je potrebné zamietnuť.

63. Je pravda, že v rámci takej spolupráce, akou je spolupráca medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi stanovená článkom 234 ES, sú vnútroštátne súdy jediné oprávnené uplatňovať vnútroštátne právo. Naopak Súdny dvor je oprávnený odpovedať na otázky týkajúce sa výkladu článku 6 smernice, ktorým vnútroštátny súd čelí pri jej uplatňovaní.

64. Taktiež je pravda, že v rámci článku 6 ods. 1 smernice prináleží členským štátom široká miera voľnej úvahy. [26] Táto miera voľnej úvahy členských štátov má však hranice, ktoré je možné prekročiť, ak sú opatrenia zjavne neprimerané. [27] Súdny dvor je teda oprávnený odpovedať na prejudiciálne otázky, ktorými sa vnútroštátny súd snaží zistiť, či sa má článok 6 ods. 1 smernice vykladať v tom zmysle, že určité okolnosti znamenajú prekročenie hraníc tejto širokej miery voľnej úvahy a v dôsledku toho porušenie tohto ustanovenia. V skutočnosti je cieľom tohto typu otázok získať výklad článku 6 ods. 1 smernice.

B – *O predmete ďalších prejudiciálnych otázok*

65. V prípade, o aký ide v prejednávanej veci, možno postupovať tak, že sa preskúma len to, či je pravidlo obsiahnuté v kolektívnej zmluve a vyhlásené za všeobecne záväzné, akým je

26 — Rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 68, a Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 51.

27 — Pozri rozsudok Súdneho dvora z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, body 37 až 43. V tomto rozsudku sa Súdny dvor bezpochyby opieral o všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie z dôvodu veku. Súdny dvor sa však zdá sa domnieva, že smernica 2000/78, ktorá je aktom sekundárneho práva, môže konkretizovať túto zásadu primárneho práva tak, že táto zásada sa uplatní aj v prípadoch, v ktorých nie je možné smernicu uplatniť medzi jednotlivcami. V tomto type situácie sa zdá, že Súdny dvor uplatňuje na účely preskúmania všeobecnej zásady také podmienky, ktoré zodpovedajú podmienkam smernice 2000/78, čo umožňuje vyvodiť z toho závery týkajúce sa výkladu smernice. Zdá sa mi, že sila tvrdenia, podľa ktorého je možné konkretizovať všeobecnú zásadu práva alebo základné právo aktom sekundárneho práva tak, že sa bude v konečnom dôsledku uplatňovať aj na jednotlivcov, si zaslúži diskusiu. V rámci tejto veci nie je potrebné viesť túto diskusiu, keďže uplatňovanie všeobecnej zásady práva nemá v konečnom dôsledku nijaký význam.

§ 19 bod 8 KZ, zlučiteľné s článkom 6 smernice. V skutočnosti je to totiž toto ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré je napokon podkladom rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku.

66. Takýto prístup by však nezohľadňoval, že v tejto veci ide o dve rôzne opatrenia. Pravidlo, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG alebo § 41 SGB VI, splnomocňuje na legislatívnej úrovni sociálnych partnerov na dohodnutie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku formou kolektívnej zmluvy. Aj keď v tejto fáze ešte nedochádza k žiadnemu priamemu rozdielu v zaobchádzaní z dôvodu veku, z takejto právnej úpravy už vyplývajú určité požiadavky a posúdenia vnútroštátneho zákonodarcu, týkajúce sa cieľov, ktoré musí stanovenie a uplatňovanie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku sledovať. Legislatívne splnomocnenie je teda možné preskúmať, pokiaľ ide o jeho zlučiteľnosť s článkom 6 ods. 1 smernice, hoci zo samotnej povahy veci zostane toto preskúmanie relatívne abstraktné. Keďže k rozdielnemu zaobchádzaniu dôjde len dohodnutím ustanovenia týkajúceho sa riadneho dôchodkového veku, akým je § 19 bod 8 KZ, tento musí byť tiež predmetom preskúmania súladu s článkom 6 smernice.

67. Podľa môjho názoru treba uprednostniť posledný uvedený prístup. Preskúmanie prebiehajúce v dvoch fázach umožňuje jasne rozlíšiť medzi zlučiteľnosťou právneho rámca s článkom 6 ods. 1 smernice na jednej strane a súladom rôznych vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku, ktoré sú dohodnuté v kolektívnych zmluvách, s tým istým ustanovením na strane druhej. [28] Tento rozdiel sa mi zdá už len z dôvodov právnej istoty ako úplne správny, keďže nesúlad právneho rámca by mohol mať v tomto konkrétnom prípade negatívny vplyv na všetky vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, dohodnuté v kolektívnych zmluvách v Nemecku.

C – *O právomoci zverenej zákonom sociálnym partnerom dohodnúť prostredníctvom kolektívnej zmluvy vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku*

68. Ako som už uviedla, predmetom preskúmania zlučiteľnosti ustanovenia, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG, s článkom 6 ods. 1 smernice, nie je preskúmať konkrétnu vekovú

28 — BAYREUTHER, F.: Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH. In: *Der Betrieb* 2007, s. 2425 a nasl., 2426, okrem iného správne poznamenáva, že tento prístup umožňuje jasné preskúmanie. KOCH, E.: Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher? In: *Recht der Arbeit* 2008, s. 238 a nasl., 240, tiež kritizuje zámenu cieľov kolektívnej zmluvy s opatrením prijatým na legislatívnej úrovni.

hranicu, ale preskúmať právomoc dohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, ktorú zákon zveruje sociálnym partnerom.

69. Je potrebné pripomenúť, že druhá prejudiciálna otázka je formulovaná veľmi obšírne a zahŕňa tiež predpoklady, ktoré zjavne nie sú relevantné na účely rozhodnutia v tejto veci. Druhá prejudiciálna otázka totiž zahŕňa nielen otázku, ktorá vzniká v tomto prípade, teda či je zlučiteľné s článkom 6 ods. 1 smernice zveriť sociálnym partnerom alebo štátu [29] právomoc stanoviť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, ale tiež otázku, či je možné túto právomoc platne zveriť zmluvným stranám pracovnej zmluvy. Keďže však táto otázka nie je na účely prejednávanej veci vôbec relevantná, nebudem ju ďalej skúmať.

70. Preskúmanie súladu zákonného ustanovenia, ktorým sa sociálnym partnerom zveruje právomoc dohodnúť v kolektívnej zmluve vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, s článkom 6 ods. 1 smernice, musí podľa môjho názoru prebiehať v týchto fázach: najskôr musí vnútroštátny súd identifikovať cieľ, ktorý zákonodarca sledoval pri zverovaní tejto právomoci (1). Následne musí preskúmať, či takto identifikovaný cieľ spĺňa požiadavky článku 6 ods. 1 smernice, teda či ide o oprávnený cieľ a či je tento cieľ dostatočne konkrétny (2). Okrem iného musí preskúmať, či uplatňovanie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku môže byť primeraným a nevyhnutným prostriedkom na dosiahnutie identifikovaného oprávneného cieľa alebo cieľov. Na úrovni legislatívneho splnomocnenia je možné tento bod preskúmať len abstraktne (3). Nakoniec vzniká otázka, či je zlučiteľné s článkom 6 smernice zveriť túto právomoc sociálnym partnerom, ako to stanovuje § 10 tretia veta bod 5 AGG (4).

1. O identifikácii sledovaných cieľov

71. Žalobkyňa uvádza, že § 10 tretia veta bod 5 AGG výslovne nespomína sledované ciele. Ako som už uviedla, nie je výslovne vylúčené, že opatrenie môže byť oprávnené, keďže sledovaný cieľ môže vyplývať aj z okolností, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu tohto opatrenia. [30]

29 — Keďže sa táto otázka týka právomoci zverenej štátu, veľmi pravdepodobne odkazuje na všeobecne záväzné vyhlásenie.

30 — Pozri bod 47 a nasl. týchto návrhov.

72. Uznesenie vnútroštátneho súdu odkazuje na rozsudok BAG z 18. júna 2008. Podľa tohto rozsudku dospel nemecký zákonodarca k záveru, že je potrebné obnoviť možnosť dohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku formou kolektívnej zmluvy, pretože pokračovanie vo výkone zamestnania staršími zamestnancami po dosiahnutí dôchodkového veku má v skutočnosti za následok zamedzenie prístupu k zamestnaniu novým generáciám pracovníkov a nové zamestnávania, ktoré sú podľa všeobecného pravidla možné, napomáhajú trhu práce. [31] Pri identifikácii týchto cieľov sa BAG opieral o odôvodnenie zákona, ktorým bola obnovená možnosť dohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku formou kolektívnej zmluvy. [32]

73. V konečnom dôsledku je vecou vnútroštátneho súdu, aby určil ciele sledované ustanovením, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG (alebo prípadne § 41 SGB VI). Keďže sa však vnútroštátny súd obmedzil len na odkaz na ciele, ktoré identifikoval BAG, ďalej budem zohľadňovať práve tieto ciele.

2. O podmienkach, ktoré musia ciele spĺňať

a) Legitímna povaha

74. Vnútroštátnemu súdu bude okrem iného prináležať, aby preskúmal, či sú konštatované ciele oprávnenými cieľmi v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice. Ciele, ktoré BAG identifikoval, sú ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti. Ako už Súdny dvor opakovane rozhodol, oprávnenosť týchto cieľov v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice nemožno rozumne spochybniť. [33]

b) Dostatočne konkrétna povaha

75. Vnútroštátny súd bude musieť navyše preskúmať, či sú tieto ciele dostatočne konkrétne na to, aby umožňovali účinnú kontrolu objektívne odôvodnenej povahy rozdielov v zaobchádzaní z dôvodu veku, používaných na ich dosiahnutie. Tu je opäť potrebné oprieť sa o ciele, ktoré identifikoval BAG. V protiklade s tým, čo tvrdí žalobkyňa, samotná

31 — Strany 21 a 22 uznesenia vnútroštátneho súdu.

32 — Tamže.

33 — Pozri rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 64 a nasl., a Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 68.

skutočnosť, že by tieto ciele boli vyvodené z okolností, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, nie je totiž automaticky prekážkou toho, aby tieto ciele mohli byť dostatočne konkrétne.

c) Časový aspekt

76. Napokon skutočnosť, že nemecký zákonodarca stanovil takto identifikované ciele od roku 1994, teda ešte pred nadobudnutím účinnosti smernice 2000/78 a uplynutím lehoty na jej prebratie, nemôže byť prekážkou zlučiteľnosti týchto cieľov. Keďže smernice zaväzujú členské štáty len na dosiahnutie cieľa, rozhodujúce je, či sú tieto ciele oprávnenými cieľmi v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice a nie dátum, keď boli stanovené.

3. O objektívnej odôvodnenosti

77. Keďže sa na legislatívnej úrovni skúma len to, či je zlučiteľné s článkom 6 ods. 1 smernice zveriť sociálnym partnerom právomoc dohodnúť formou kolektívnej zmluvy vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, nie je možné na tejto úrovni plne preskúmať odôvodnenosť konkrétnej vekovej hranice. Z právneho rámca, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG alebo § 41 SGB VI, však vyplýva, že nemecký zákonodarca sa domnieva, že stanovenie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku v kolektívnych zmluvách a ich uplatňovanie je v zásade primerané na dosiahnutie cieľov politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti. Toto posúdenie, ktoré už bolo vykonané na legislatívnej úrovni, je možné preskúmať, pokiaľ ide o jeho zlučiteľnosť s článkom 6 ods. 1 smernice.

a) Argumentácia účastníkov konania

78. Žalobkyňa tvrdí, že na vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku sa nevzťahuje ani jeden prípad uvedený v článku 6 ods. 1 druhom pododseku smernice. Podľa jej názoru navyše z histórie smernice vyplýva, že takéto vekové hranice nie sú v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice. Žalobkyňa okrem iného tvrdí, že v rámci preskúmania proporcionality pri uplatnení článku 6 ods. 1 smernice je potrebné podrobiť odôvodnenosť rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku zvýšeným požiadavkám. Žalobkyňa nakoniec pripomína, že vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku nemajú za následok vytváranie nových pracovných miest, ale prerozdeľujú už existujúce pracovné miesta na úkor starších zamestnancov.

79. Ostatní účastníci konania zdôrazňujú, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy. Podľa Komisie však dochádza k určitej nezrovnalosti, ak nemecký zákonodarca na jednej strane stanoví vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku a na druhej strane zvýši riadny dôchodkový vek. Nemecká vláda upresňuje, že postupným zvyšovaním riadneho dôchodkového veku a povolením vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku sú sledované rozdielne politické ciele.

b) Posúdenie

i) O význame príkladov uvedených v článku 6 ods. 1 druhom pododseku smernice

80. Treba predovšetkým poznamenať, že článok 6 ods. 1 smernice sa nemôže vykladať v tom zmysle, že za odôvodnené možno považovať len tie rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, na ktoré sa vzťahuje jeden z prípadov uvedených v článku 6 ods. 1 druhom pododseku smernice. Ako vyplýva z výrazu „okrem iného“, ktorý je použitý v článku 6 ods. 1 druhom pododseku smernice, zoznam v ňom uvedených prípadov nie je taxatívny. Nie je teda vylúčené, že rozdiely v zaobchádzaní, ktoré nezodpovedajú žiadnemu z týchto prípadov, môžu byť odôvodnené a treba ich posudzovať s ohľadom na požiadavky článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice. [34]

81. Za týchto podmienok je tvrdenie, ktoré sa žalobkyňa snaží vyvodiť zo skutočnosti, že zoznam príkladov obsiahnutý v pôvodnom návrhu smernice, ktorý predložila Komisia, zahŕňal vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, ale že z pozmeňovacieho návrhu tento príklad zmizol, nepresvedčivé. História smernice totiž ukazuje, že tento príklad bol zrušený na podnet Parlamentu. Ten sa snažil vyhnúť tomu, aby vznikol dojem, že tento príklad „už úspešne prešiel skúškou objektívnej odôvodnenosti“. [35] Parlament sa domnieval, že v čase, keď úvahy o spoločenskom záujme faktoru veku prechádzali úplnou premenou, to nebolo vhodné. [36]

82. Z tohto zrušenia však nie je možné vyvodiť, že prípady, ktoré nezodpovedajú uvedeným príkladom, nemôžu byť objektívne odôvodnené. Okrem jasného znenia článku 6 ods. 1 druhého pododseku smernice rovnako aj jej história svedčí proti takejto dedukcii. V oznámení Výboru pre slobody a práva občanov, spravodlivosť a vnútorné záležitosti Parlamentu bolo zamýšľané nahradiť kritériá

34 — Rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 43.

35 — Pozri pozmeňujúci a doplňujúci návrh Parlamentu na strane 26 správy z 21. septembra 2000 o návrhu smernice Rady, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (A5-0264/2000).

36 — Tamže.

objektívneho odôvodnenia, ako sú napokon uvedené v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice, zoznamom všeobecne prijatých dôvodov na udelenie výnimky zo zákazu priamej diskriminácie z dôvodu veku. Tento prístup spravodajca v zásade schválil, ale ďalej v ňom už nepokračoval, pretože mal pochybnosti o tom, že „v kontexte tohto prístupu existuje dostatočný spoločenský konsenzus, pokiaľ ide o (ne)prípustnosť vekových hraníc“. [37]

83. Samotná okolnosť, že článok 6 ods. 1 druhý pododsek smernice neuvádza vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, teda nespôsobuje nezlučiteľnosť s článkom 6 ods. 1 smernice. Jediné dôležité je, či sú tieto hranice v súlade s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice.

ii) O súlade vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2000/78

84. Podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice sú členské štáty, ktoré stanovia rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, povinné odôvodniť ich. Z tohto dôvodu sa budem najskôr zaoberať posúdením, ktoré vykonal vnútroštátny zákonodarca. Potom budem opisovať kritérium, ktoré sa uplatňuje na účely preskúmania podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice. Nakoniec preskúmam, či posúdenie, ktoré vykonal vnútroštátny zákonodarca, spĺňa takto definované kritérium objektívnej odôvodnenosti.

– O posúdení, ktoré vykonal vnútroštátny zákonodarca

85. Arbeitsgericht Hamburg odkazuje vo svojom uznesení na odôvodnenie rozsudku BAG z 18. júna 2008. Ten uviedol, že skončenie pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu dosiahnutia vekovej hranice ponúka mladším pracovníkom možnosť nájsť si zamestnanie. Jeho cieľom je tiež napomáhať trhu práce. Okrem obdobia plnej zamestnanosti je počet voľných pracovných miest obmedzený. Veková hranica, pomocou ktorej sa pracovnoprávny vzťah skončí, keď zamestnanec dosiahne vek, od ktorého si môže uplatniť nárok na starobný dôchodok, má za následok spravodlivé rozdelenie týchto pracovných miest. Tým, že zamestnanec, ktorý dosiahol dôchodkový vek, prišiel o zamestnanie, ktoré po dlhé roky vykonával, naskytne sa príležitosť nájsť si zamestnanie pre ostatných pracovníkov, takých, ktorí pracujú na kratší pracovný čas, sú ohrození nezamestnanosťou alebo si hľadajú zamestnanie. Títo pracovníci tak majú možnosť zabezpečiť si dôchodok a zároveň svojimi odvodmi do zákonného systému dôchodkového poistenia zabezpečujú financovanie starobných dôchodkov zamestnancov dotknutých vekovou hranicou, ak títo

37 — Pozri oznámenie Výboru pre slobody a práva občanov, spravodlivosť a vnútorné záležitosti Parlamentu, tamže, s. 54.

poberajú starobný dôchodok podľa zákonného systému. Taktiež je to samotný priebežný odchod zamestnancov do dôchodku z dôvodu dosiahnutia vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku, ktorý otvára novým generáciám pracovníkov prichádzajúcim na trh práce možnosť získať odbornú prax krátko po skončení vzdelávania, ktoré pri pretrvávajúcej nezamestnanosti stráca hodnotu. Okrem iného veková hranica stanovená na základe riadneho dôchodkového veku napomáha vnútroštátnemu trhu práce. Z dôvodu ekonomického zabezpečenia, ktoré im starobný dôchodok poskytuje, si zamestnanci, ktorí z podniku odchádzajú po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku, spravidla už iné zamestnanie na trhu práce nehľadajú. Ostatní pracovníci tak majú možnosť obsadiť uvoľnené pracovné miesta po pracovníkoch, ktorí odišli z dôvodu veku. Aj keď nedôjde k novému zamestnaniu pracovníka, ktorý si doteraz hľadal prácu, ale pracovné miesto sa obsadí zamestnancom, ktorý už bol v podniku zamestnaný, trhu práce to pomôže v tom rozsahu, že odchod z dôvodu veku zabráni tomu, aby spomínaný zamestnanec prišiel o svoje zamestnanie. [38]

– O zníženej intenzite kontroly

86. Za stavu práva Spoločenstva, ktoré sa uplatňuje na túto vec, členské štáty, ako aj sociálni partneri disponujú širokým rámcom voľnej úvahy v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, a to nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými môžu tento cieľ uskutočniť. [39] Z tohto dôvodu je intenzita kontroly zo strany Súdneho dvora v rámci preskúmania toho, či rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku je z hľadiska sledovaného oprávneného cieľa primeraný a nevyhnutný podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice, výrazne oslabená.

– O preskúmaní tohto posúdenia

87. V rozsudkoch Palacios de la Villa [40] a Petersen [41] Súdny dvor vyhlásil, že sa nezdá nelogické, ak sa orgány členského štátu domnievajú, že uplatnenie vekovej hranice, ktorá vedie k odchodu najstarších odborníkov z trhu práce, podporuje zamestnávanie mladších odborníkov. So zreteľom na to, že uplatňovanie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku sa nemusí nevyhnutne považovať za protiprávny prostriedok na

38 — Pozri s. 19 až 22 uznesenia vnútroštátneho súdu.

39 — Pozri rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 68, a Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 51.

40 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 72.

41 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 70.

uskutočnenie cieľov politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, je tento prístup v rozpore s námietkami zo strany doktríny.

88. Predložené tvrdenie, že požiadavka, podľa ktorej vekové hranice vytvárajú možnosti zamestnania pre mladších pracovníkov, sa predovšetkým zakladá na starých ekonomických štúdiách. Podľa tých istých autorov novšie štúdie ukazujú, že naopak zvýšenie miery zamestnanosti, vrátane starších pracovníkov, má pozitívny vplyv na hospodársky rast a v dôsledku toho aj na zamestnávanie mladších pracovníkov. [42]

89. Z právneho hľadiska nie je táto námietka presvedčivá. Podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice sú členské štáty povinné určiť rozdiely v zaobchádzaní, ktoré majú v úmysle vyňať z kvalifikácie diskriminácie. V oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti však členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy. Z tohto dôvodu Súdnemu dvoru neprináleží nahrádzať vnútroštátneho zákonodarcu pri posudzovaní tak komplexných otázok. Široká miera voľnej úvahy neexistuje len na účely rozhodnutia o tom, ktoré ciele chcú členské štáty konkrétne dosiahnuť a aké prostriedky chcú na ich dosiahnutie použiť. Z faktického hľadiska táto voľná úvaha zahŕňa zároveň aj určitú mieru prognózy a v rámci tejto miery prognózy aj výber ekonomických štúdií, o ktoré sa vnútroštátny zákonodarca opiera. Za týchto okolností je nezlučiteľné so širokou mierou voľnej úvahy členských štátov a s úlohou Súdneho dvora, aby Súdny dvor spochybňoval hospodárske analýzy vnútroštátneho zákonodarcu tým, že by odkázal na nové ekonomické štúdie.

90. Ďalšie tvrdenie predložené proti tomuto prístupu Súdneho dvora je, že článok 6 ods. 1 smernice je potrebné vykladať tak, že sa mu má dať samostatný význam v práve Spoločenstva. Prívrženci tohto stanoviska sa domnievajú, že keď sa zohľadní európska stratégia zamestnanosti, treba konštatovať, že vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku sú s touto stratégiou nezlučiteľné. [43]

91. Ani toto tvrdenie nie je presvedčivé. Zohľadnenie usmernení týkajúcich sa zamestnanosti nemôže mať za následok, aby sa pri výklade smernice vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku považovali za

42 — BREDT, S.: c. d., s. 195 a nasl., s ostatnými odkazmi; TEMMING, F.: c. d., s. 385; TISSANDIER, H.: L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale. In: *Revue de jurisprudence sociale* 2008, s. 97 a nasl., s. 99; O'CINNEIDE, C.: c. d., s. 47.

43 — V tomto zmysle KOCH, E.: c. d., s. 240. BREDT, S.: c. d., s. 197 a nasl.

nezákonné, ani nie je možné vyvodiť z týchto usmernení obmedzenie širokej miery voľnej úvahy členských štátov.

92. Pokiaľ ide o výklad článku 6 ods. 1 smernice, treba iste konštatovať, že odôvodnenie č. 7 smernice odkazuje na kapitolu o zamestnanosti zaradenú do Zmluvy ES a odôvodnenie č. 8 pripomína, že v zásadách zamestnanosti 2000, schválených Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, Európska rada zdôraznila potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile. Odôvodnenie č. 25 trvá okrem iného na skutočnosti, že zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl.

93. Nie je však možné dospieť k záveru, že článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice ukladá, že vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku sa majú považovať za prostriedok, ktorého použitie pre sledovanie cieľov politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti by nebolo povolené. Ako totiž vyplýva z vyššie pripomenutej histórie smernice, [44] zákonodarca sa dobrovoľne vzdal uvedenia taxatívneho zoznamu prijatých dôvodov na udelenie výnimky zo zákazu diskriminácie z dôvodu veku v článku 6 ods. 1 smernice. Článok 6 ods. 1 smernice sa naopak zjavne zakladá na prístupe, ktorý v zásade vyhradzuje členským štátom právomoc určiť rozdiely v zaobchádzaní, ktoré majú v úmysle vyňať z kvalifikácie diskriminácie, avšak pod podmienkou, že ich možno objektívne odôvodniť. Nezlučiteľnosť tohto prístupu so samostatným významom v práve Spoločenstva jasne vyplýva z odôvodnenia č. 25, podľa ktorého rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, „ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne“.

94. História a odôvodnenia smernice teda zakazujú vykladať článok 6 ods. 1 smernice ako článok obsahujúci samostatné pravidlo týkajúce sa oprávnenosti alebo neoprávnenosti určitých opatrení. Neoprávnenosť určeného prostriedku teda môže vyplývať len z preskúmania jeho objektívnej odôvodnenosti, ktoré treba vykonať podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice a zohľadniť pritom širokú mieru voľnej úvahy členských štátov.

44 — Pozri bod 82 týchto návrhov.

95. Napokon nie je možné presvedčivo tvrdiť, že široká miera voľnej úvahy, ktorou Spolková republika Nemecko disponovala, bola v relevantnom čase obmedzená usmerneniami týkajúcimi sa zamestnanosti, ktoré boli prijaté na základe článku 128 ES. Ak je aj pravda, že tieto usmernenia sú výsledkom politického súladu, pokiaľ nebol tomuto politickému súladu daný záväzný účinok formou právneho aktu, tieto usmernenia nemôžu obmedziť mieru voľnej úvahy členských štátov. [45]

c) Návrh

96. Podľa môjho názoru je teda správne, že Súdny dvor rozhodol, že so zreteľom na širokú mieru voľnej úvahy členských štátov nebolo nelogické, ak sa vnútroštátne orgány domnievali, že uplatnenie vekovej hranice mohlo viesť k podpore zamestnávania mladších pracovníkov.

45 — KREBBER, S. in: CALLIES, C., RUFFERT, M.: *EUV/EGV*, 3. vydanie 2007, Art. 128 EG, bod 6, správne pripomína, že usmernenia týkajúce sa zamestnanosti mali podľa článku 128 ES záväzný účinok z politického hľadiska, nie však z právneho hľadiska, keďže členské štáty sú povinné ich len zohľadniť. Nevyplýva z nich žiaden právny záväzok, pričom jedinou sankciou stanovenou článkom 128 ods. 4 ES pre prípad opomenutia ich zohľadnenia bolo, že Spoločenstvo môže vydať odporúčania. Bolo by absurdné sankcionovať nedodržanie záväzku jednoduchým odporúčaním bez záväzného účinku.

4. O prevode právomoci na sociálnych partnerov

97. Nakoniec treba preskúmať, či je zlučiteľné so smernicou zveriť sociálnym partnerom právomoc dohodnúť formou kolektívnej zmluvy vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku.

98. Ako som uviedla vyššie, [46] táto právomoc im môže byť na jednej strane zverená na základe článku 18 prvého odseku smernice. Ten popri iných podmienkach predpokladá spoločnú žiadosť sociálnych partnerov na tento účel. Neviem, či v prejednávanej veci bola takáto spoločná žiadosť podaná.

99. V ďalšej časti budem v dôsledku toho skúmať, či udelenie tejto právomoci, ako ho stanovuje § 10 prvá, druhá a tretia veta bod 5 AGG, môže byť zlučiteľné so smernicou aj v prípade, ak nebola na tento účel podaná spoločná žiadosť sociálnych partnerov. Po prvé je podmienkou, že členský štát aj v tomto prípade garantuje, že podmienky článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice budú v konečnom dôsledku dodržané (a). Po druhé vzniká otázka, či takú právnu úpravu, akou je § 10 prvá, druhá a tretia veta bod 5 AGG, možno považovať za vykonanie článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice zo strany zákonodarcu, v dôsledku čoho teda už

46 — Pozri body 51 až 55 týchto návrhov.

nie je potrebná spoločná žiadosť sociálnych partnerov, ktorou smernica podmieňuje jej vykonanie sociálnymi partnermi (b).

a) O zaručení dodržania podmienok článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice

100. Podľa ustálenej judikatúry musia členské štáty garantovať, že výsledky uložené smernicou budú v konečnom dôsledku dosiahnuté aj v prípade, že sa na jej vykonanie spoja so sociálnymi partnermi. [47]

101. Pri posudzovaní súladu tohto typu právnej úpravy s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice treba predovšetkým zohľadniť, že zverením tejto právomoci sociálnym partnerom sledoval nemecký zákonodarca oprávnené ciele v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku a že si na ich dosiahnutie zvolil prostriedok, t. j. uplatnenie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku, ktorého použitie nemožno považovať za nelogické. Právomoc, ktorou sociálni partneri disponujú podľa ustanovenia, akým je § 10 prvá, druhá a tretia veta bod 5 AGG, sa teda zmenšuje len na samotné rozhodnutia dohodnúť alebo nedohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku pre dotknuté hospodárske odvetvie a na ich základe určiť postupy v rámci ohraničenom zákonom.

102. V prospech súladu takto vymedzeného prevodu právomoci s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice hovorí skutočnosť, že sociálnym partnerom umožňuje s významnou pružnosťou využiť mechanizmy vekových hraníc a zohľadniť charakteristické znaky dotknutých pracovných miest na základe ich znalosti dotknutého hospodárskeho odvetvia. [48] Tento postup tak umožňuje plne vykonávať základné právo na slobodné kolektívne vyjednávanie, ktoré je uznané aj na úrovni Spoločenstva. [49]

103. Ustanovenie, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG, by však nebolo v súlade

47 — Rozsudky Súdneho dvora z 10. júla 1986, Komisia/Taliansko, 235/84, Zb. s. 2291, bod 22; z 8. júla 1999, Fernández de Bobadilla, C-234/97, Zb. s. I-4773, bod 19, a z 18. decembra 2008, Ruben Andersen, C-306/07, Zb. s. I-10279, bod 26.

48 — Pozri rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, body 70 a 74.

49 — V súvislosti so základným právom slobodného kolektívneho vyjednávania pozri moje návrhy predložené 14. apríla 2010 vo veci Komisia/Nemecko (C-271/08, vec v konaní pred Súdnym dvorom, bod 204), ako aj znenie článku 6 Európskej sociálnej charty, článku 6 revidovanej Európskej sociálnej charty, bodu 12 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva a článku 28 Charty základných práv.

s článkom 6 ods. 1 smernice, ak by sociálni partneri v rámci výkonu svojej obmedzenej právomoci neboli povinní zohľadňovať to, či sú v rámci hospodárskeho odvetvia splnené podmienky článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice, a teda preskúmať, či je veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku objektívne odôvodnená vzhľadom na sledovaný cieľ.

104. V tejto súvislosti nemecká vláda pripomína, že aj keď sa uplatní § 10 tretia veta bod 5 AGG, stále je potrebné preskúmať, či sú splnené všeobecné podmienky § 10 prvej a druhej vety AGG (zodpovedajúce podmienkam objektívneho odôvodnenia v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice). Preto, ako uvádza nemecká vláda, je možné podrobiť vekovú hranicu spočívajúcu v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je dohodnutá v kolektívnej zmluve, súdnemu preskúmaniu na účely overenia dodržania podmienok objektívneho odôvodnenia. Ako vysvetľuje, vyplýva to zo znenia § 10 tretej vety AGG, podľa ktorého rozdiely v zaobchádzaní *môžu* zahŕňať najmä príklady uvedené v rôznych bodoch tohto ustanovenia.

105. Nemecká vláda uvádza, že nemecký zákonodarca pri príprave § 10 tretej vety AGG použil legislatívnu techniku zakotvenú vo vnútroštátnom práve, „typických príkladov“ (Regelbeispiel). Ako vysvetľuje, znamená to, že splnenie podmienok bodu 5 znamená, že sú *a priori* splnené všeobecné podmienky § 10 prvej a druhej vety AGG. Ako však dodáva, aj keď sú splnené podmienky príkladu uvedeného v bode 5, je stále potrebné preskúmať, či sú splnené všeobecné podmienky § 10 prvej a druhej vety AGG. Nemecká vláda spresňuje, že dôkaz, ktorým je uvedenie príkladu v bode 5, možno v rámci tohto preskúmania vyvrátiť. Podľa nemeckej vlády každý právnik vie, že podmienky § 10 prvej a druhej vety AGG (ktoré zodpovedajú podmienkam objektívneho odôvodnenia podľa článku 6 ods. 1 prvej vety smernice) je tiež potrebné vždy preskúmať.

106. Úvahy nemeckej vlády podľa môjho názoru nie sú irelevantné. Po prvé tento výklad § 10 tretej vety AGG má svojich prívržencov

v rámci nemeckej právnej doktríny.[50] Po druhé použitie slova „môžu“ v § 10 tretej vete AGG nie je možné vysvetľovať len netaxatívnou povahou zoznamu príkladov. Táto povaha je už totiž vyjadrená použitím slova „najmä“ v tom istom ustanovení.

107. V konečnom dôsledku bude prináležať vnútroštátnemu súdu, aby rozhodol o výklade § 10 tretej vety bodu 5 AGG. Ustanovenie, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG, sa mi však nevyhnutne nezdá nezlučiteľné s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice, pretože sa mi zdá, že sa prinajmenšom dá vykladať ako v súlade so smernicou.

108. To neznamená, že by som sa domnievala, že prebratie smernice vykonané v § 10 AGG nespôsobuje žiadne problémy. Ako som už uviedla, je možné úplne pochybovať o súlade takéhoto ustanovenia s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice, keďže sa tvrdí, že rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku možno odôvodniť „prostým“ všeobecným ustanovením § 10 prvej a druhej vety AGG.[51] V tejto veci však vzniká len otázka súladu smernice s príkladom uvedeným v § 10 tretej vete bode 5 AGG v spojení s podmienkami stanovenými § 10 prvou a druhou vetou AGG, a to výlučne v rozsahu oprávnenia *sociálnych partnerov* na dohodnutie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku formou kolektívnej zmluvy.

b) O potrebe žiadosti podľa článku 18 prvého odseku smernice

109. Napokon vzniká otázka, či je v takom prípade, o aký ide v prejednávanej veci, potrebná spoločná žiadosť sociálnych partnerov podľa článku 18 prvého odseku smernice. Bolo by to tak, ak by sa veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, dohodnutá kolektívnou zmluvou na základe § 10

50 — Pozri BAUER, J., GÖPFERT, B., KRIEGER, S.: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008. § 10, bod 25, ktorí pripomínajú, že aj keď sa príklad uplatní, nemožno v konkrétnom prípade upustiť od preskúmania primeranosti. ROLOFF in: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht* z 1. decembra 2009, § 10, bod 11, uvádza, že odôvodnenie je možné, ak sa použijú príklady, ale nemusí nevyhnutne existovať. FUCHS in: BAMBERGER, ROTH, *Beck'scher Online-Kommentar BGB* z 1. novembra 2009, § 10 AGG, bod 2, zdôrazňuje, že je vždy potrebné preskúmať oprávnený cieľ každého bodu, ako aj objektívnu a primeranú povahu právnej úpravy.

51 — V tejto súvislosti pozri bod 56 týchto návrhov.

tretej vety bodu 5 AGG, mala kvalifikovať ako vykonanie smernice sociálnymi partnermi.

110. Podľa môjho názoru treba na túto otázku odpovedať záporne, minimálne za tých okolností, aké sú v tomto prípade. Po prvé prijatím § 10 prvej, druhej a tretej vety bodu 5 AGG už vnútroštátny zákonodarca v širokej miere sám prebral článok 6 ods. 1 smernice, pokiaľ ide o možnosť dohodnúť vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku. Príkladom uvedeným v § 10 tretej vete bode 5 AGG nemecký zákonodarca stanovil prípad, v ktorom sa domnieva, že určitý rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku je oprávnený, no pod podmienkou, že bude v konkrétnom prípade objektívne odôvodnený. [52] Z kvalitatívneho hľadiska už podľa môjho názoru nemôže z tohto dôvodu ísť o vykonanie smernice sociálnymi partnermi v zmysle článku 18 prvého odseku smernice. Po druhé, pokiaľ ide o túto vec, treba zdôrazniť, že § 19 bod 8 KZ nenadobúda účinnosť priamo z dôvodu, že bol dohodnutý sociálnymi partnermi, ale výlučne z dôvodu jeho vyhlásenia za všeobecne záväzný. V konečnom dôsledku sa teda § 19 bod 8 KZ uplatňuje vďaka opatreniu štátu. V porovnateľnej veci Súdny dvor nepodmienil súlad vekovej hranice pôvodne dohodnutej formou kolektívnej zmluvy a neskôr prebratej zákonom s článkom 6 smernice tým, aby existovala predchádzajúca žiadosť sociálnych partnerov. [53]

52 — Podľa ROLOFF: c. d., bod 11, sú príkladmi právnej úpravy § 10 tretej vety AGG prípady, v ktorých právna úprava vyjadruje, čo považuje za oprávnené a čo nie, čím definuje oprávnené ciele.

5. Návrh

111. Na záver treba konštatovať, že za stavu práva Spoločenstva uplatňujúceho sa na skutkové okolnosti tejto veci sa legislatívne splnomocnenie sociálnych partnerov dohodnúť formou kolektívnej zmluvy vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, ako ho stanovuje § 10 prvá, druhá a tretia veta bod 5 AGG, musí považovať za splnomocnenie v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice minimálne v prípade, ak vnútroštátny zákonodarca sleduje prostredníctvom tohto typu ustanovení ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, ak ukladá sociálnym partnerom overiť vždy ešte pred dohodnutím takejto vekovej hranice, či je táto veková hranica objektívne odôvodnená s ohľadom na tieto ciele, a ak je možné podrobiť toto overenie súdnemu preskúmaniu.

53 — Pozri rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5.

D – *O vekovej hranici stanovenej v § 19 bode 8 KZ*

112. Veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ako ju stanovuje § 19 bod 8 KZ, ktorá je dohodnutá sociálnymi partnermi na základe legislatívneho splnomocnenia, akým je § 10 tretia veta bod 5 AGG alebo § 41 SGB VI, ktorý sa v prípade potreby uplatňoval pred nadobudnutím účinnosti AGG, je v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice, ak sociálni partneri zohľadnili podmienky požadované týmto článkom. Bude teda prináležať vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či sociálni partneri sledovali oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice, keď dohodli túto vekovú hranicu, a či uplatnenie takejto vekovej hranice je objektívne odôvodnené, pokiaľ ide o dotknuté hospodárske odvetvie.

1. O identifikácii sledovaných cieľov

113. Vnútroštátny súd vo svojom uznesení konštatoval, že z § 19 bodu 8 KZ nevyplývali žiadne výslovné ciele. Ako som už uviedla, [54] odôvodnenie tým nie je nevyhnutne vylúčené. Stačí, ak sledovaný cieľ vyplýva z okolností vychádzajúcich zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia.

114. V rozsudku BAG z 18. júna 2008, na ktorý Arbeitsgericht Hamburg odkazoval, BAG konštatoval, že § 19 bod 8 KZ sledoval po prvé ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, po druhé ciele plánovania prijímania do zamestnania a riadenia zamestnancov podnikov a po tretie ciele rovnováhy, pokiaľ ide o vek zamestnancov podniku. [55] Aj zamestnávateľská organizácia, ktorá kolektívnu zmluvu podpísala, uviedla tieto ciele.

115. V tejto súvislosti treba znova zdôrazniť, že prináleží vnútroštátnemu súdu, aby identifikoval ciele sledované § 19 bodom 8 KZ. Keďže sa vnútroštátny súd obmedzil na odkázanie na vyššie spomenuté ciele, ktoré BAG a sociálni partneri uviedli, pokračovanie mojej analýzy bude založené na týchto cieľoch.

2. O podmienkach, ktoré musia ciele spĺňať

116. Pokiaľ ide o ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, oprávnenosť

54 — Pozri bod 47 a nasl. týchto návrhov.

55 — S. 16 až 20 uznesenia vnútroštátneho súdu.

týchto cieľov nemožno spochybniť. Okrem iného sú tieto ciele dostatočne stanovené. V tejto súvislosti odkazujem na moje úvahy uvedené vyššie. [56] Skutočnosť, že § 19 bod 8 KZ v znení, v akom sa uplatňoval vo veci samej, bol dohodnutý v roku 2004, teda v čase, keď lehota, ktorú mala Spolková republika Nemecko na prebratie smernice a ktorá mala uplynúť 2. decembra 2006, ešte neuplynula a AGG ešte nenadobudol účinnosť, nie je prekážkou toho, aby ciele, ktoré sledoval, mohli byť kvalifikované ako oprávnené ciele v zmysle článku 6 ods. 1 smernice. Ako vyplýva z článku 249 tretieho odseku ES, podľa ktorého smernica zaväzuje štáty len na dosiahnutie cieľa, na vykonanie smernice stačí, aby sociálni partneri pri dohodnutí § 19 bodu 8 KZ sledovali cieľ, ktorý možno považovať za oprávnený cieľ v zmysle článku 6 smernice. Nie je potrebné, aby tento cieľ osobitne stanovili v rámci prebratia článku 6 ods. 1 smernice.

117. Naopak to, či plánovanie prijímania do zamestnania a riadenie zamestnancov podnikov, ako aj rovnováha týkajúca sa veku zamestnancov podniku, ktoré boli zamýšľané jednotlivo, boli tiež oprávnenými cieľmi, musí vnútroštátny súd podľa môjho názoru podrobiť bližšiemu preskúmaniu. Nejde tu o ciele patriace do oblastí politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, ktoré sú uvedené v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice. Pravda je, že výpočet uvedený v článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice nie je taxatívne vymedzený, čoho dôkazom je použitie slova „vrátane“. Súdny dvor však zdôraznil, že všetky ciele uvedené v prvom pododseku uvedeného ustanovenia majú povahu cieľov všeobecného záujmu. Čisto individuálne ciele, ktoré sú vlastné situácii zamestnávateľa, akými sú napríklad znižovanie nákladov alebo zlepšenie konkurencieschopnosti, teda nie je možné považovať za oprávnené ciele v zmysle uvedeného ustanovenia. [57] Minimálne na prvý pohľad sa mi zdá, že štruktúra prijímania do zamestnania a štruktúra zamestnancov podniku, ako aj rovnováha týkajúca sa veku zamestnancov podniku patria do tejto kategórie individuálnych cieľov. [58] Bude teda prináležať vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či prostredníctvom týchto cieľov nie sú prípadne sledované iné ciele, ktoré možno považovať za ciele všeobecného záujmu.

3. O objektívne odôvodnenej povahe

118. V prípade, o aký ide v prejednávanej veci, kde sociálni partneri sledovali pri

56 — Pozri bod 74 a nasl. týchto návrhov.

57 — Rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 46.

58 — V tomto zmysle už ROLOFF: c. d., bod 11, pripomenul, že tento typ cieľov sa v konečnom dôsledku snaží o to, aby nemuselo pokračovať zamestnávanie zamestnancov určitého veku.

dohodnutí vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku viacero cieľov, ktorých kvalifikácia ako oprávnených cieľov v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice zjavne všetkým neprináleží, stačí, aby bol rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku odôvodnený s ohľadom na oprávnený cieľ. Súdny dvor tým nevyslovil žiadnu výhradu v súvislosti so skutočnosťou, že vnútroštátne pravidlo ponechalo pri sledovaní uvedených oprávnených cieľov určitú mieru flexibility zamestnávateľom. [59]

4. O objektívnej odôvodnenosti

119. Vnútroštátny súd bude musieť okrem iného preskúmať, či § 19 bod 8 KZ je objektívne odôvodnený týmito oprávnenými cieľmi politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti.

a) O posúdení, ktoré vykonali sociálni partneri

120. Zamestnávateľská organizácia, ktorá kolektívnu zmluvu podpísala, vyhlásila, že sociálni partneri pristúpili k zváženiu záujmov zamestnanca na tom, aby pracovnoprávny vzťah trval, ako aj záujmu zamestnávateľa na tom, aby sa tento vzťah skončil. Odbory, ktoré boli zmluvným partnerom, zohľadnili legitímny hospodársky záujem zamestnanca, aby boli zabezpečené jeho prostriedky na živobytie a jeho morálny záujem naďalej sa profesijne realizovať vykonávaním svojho zamestnania aj po dosiahnutí 65 rokov veku. Odbory okrem iného zohľadnili skutočnosť, že keď zamestnanci dosiahnu riadny dôchodkový vek, ich prostriedky na živobytie sú v zásade zabezpečené starobným dôchodkom a že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku má za následok podstatné zlepšenie možností zamestnávania a služobného postupu nových generácií zamestnancov. Zamestnávateľská organizácia zohľadnila potrebu môcť primerane a predvídateľne plánovať riadenie zamestnancov a prijímanie do zamestnania na účely dosiahnutia rovnováhy, pokiaľ ide o vek zamestnancov podniku. Taktiež boli zohľadnené ciele zákonodarcu v oblasti politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, ako boli uvedené v § 41 SGB VI. Okrem toho pri každom opätovnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy, teda aj v roku 2004, sociálni partneri opätovne preskúmali rôzne ustanovenia s ohľadom na sociálnu a demografickú situáciu a situáciu na trhu práce s cieľom určiť, či a v akom rozsahu je potrebné tieto ustanovenia zmeniť. Z tohto posúdenia vyplynulo, že veková hranica stanovená v § 19 bode 8 KZ bola vždy odôvodnená. [60]

59 — Rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 46.

60 — Pozri odpoveď zamestnávateľskej organizácie na žiadosť o poskytnutie informácií, ktorú predložil vnútroštátny súd, príloha 5 pripomienok žalovaného.

b) O preskúmaní posúdenia

121. Vnútroštátny súd bude musieť preskúmať, či toto posúdenie spĺňa podmienky článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice. Na tento účel bude musieť zohľadniť širokú mieru voľnej úvahy, ktorou sociálni partneri disponujú pri súčasnom stave práva Spoločenstva. [61] Podľa môjho názoru treba okrem iného v zásade zvážiť, že pri uzavretí kolektívnej dohody odbory, ktoré túto kolektívnu zmluvu uzavreli, zohľadnili práva zamestnancov, a teda aj starších zamestnancov.

122. Vnútroštátny súd vo svojom uznesení uviedol celú sériu osobitných právnych aj skutkových okolností, ktoré ho nútia pochybovať o objektívne odôvodnenej povahe § 19 bodu 8 KZ. Z tohto dôvodu budem v ďalšej časti skúmať, či treba článok 6 ods. 1 smernice vykladať v tom zmysle, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, stanovená v kolektívnej zmluve, akou je § 19 bod 8 KZ, môže byť za takýchto okolností považovaná za objektívne neodôvodnenú.

61 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 68.

i) Ustálené používanie vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku

123. Vnútroštátny súd predovšetkým uvádza, že veková hranica 65 rokov sa v odvetví upratovania budov používa už po mnoho rokov, a to bez zmeny. Vyhlasuje, že nemôže konštatovať najmenší vplyv prevládajúcej situácie na trh práce, ani vplyv priaznivého hospodárskeho a demografického vývoja. Podľa názoru vnútroštátneho súdu sa veková hranica nepoužíva na vyriešenie konkrétne existujúcich osobitných situácií alebo na ich zmiernenie.

– Argumentácia účastníkov konania

124. Podľa žalobkyne a Komisie táto skutočnosť spôsobuje nezlučiteľnosť § 19 bodu 8 KZ s článkom 6 smernice. Komisia má pochybnosti o tvrdení predloženom zamestnávateľskou organizáciou, podľa ktorého sociálni partneri pri každom opätovnom vyjednávaní o kolektívnej zmluve systematicky opätovne preskúmavali rôzne ustanovenia s ohľadom na politickú, hospodársku, sociálnu a demografickú situáciu a na situáciu na trhu práce. Komisia sa domnieva, že všeobecné tvrdenia

nepostačujú na preukázanie toho, že cieľ tohto opatrenia je takej povahy, že môže odôvodniť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie.

125. Žalovaný, nemecká vláda a vláda Spojeného kráľovstva zastávajú názor, že § 19 bod 8 KZ je v súlade s článkom 6 smernice. Žalovaný uvádza, že podľa informácií, ktoré poskytli zmluvné strany dotknutej kolektívnej zmluvy, je toto pravidlo výsledkom zváženia záujmov pracovníkov a záujmov zamestnávateľov. Žalovaný zdôrazňuje, že sociálni partneri majú potrebné informácie o dotknutom odvetví. Podľa žalovaného im to umožňuje náležite zohľadniť charakteristiky vlastné dotknutým pracovným miestam. Žalovaný okrem iného pripomína, že bola veľmi vysoká nezamestnanosť, pokiaľ išlo o povolania vykonávané menej kvalifikovanými osobami. Ako vyhlasuje, zmluvné strany kolektívnej zmluvy z tohto dôvodu usúdili, že nebolo potrebné meniť § 19 bod 8 KZ. Nemecká vláda spochybňuje závery vnútroštátneho súdu, podľa ktorých sa vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku uplatňujú v Nemecku nezávisle od prevládajúcej situácie na trhu práce a od priaznivého hospodárskeho a demografického vývoja. Pripomína, že v období od 1. januára 1992 do 31. júla 1994 boli vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, stanovené v kolektívnej zmluve, neúčinné. Zákonodarca sa však rozhodol pre zmenu tejto právnej úpravy z dôvodu, že so zreteľom na nezamestnanosť, ktorá postihovala rovnako aj mladších pracovníkov, bola táto úprava pre občanov len ťažko prijateľná. Nemecká vláda dodáva, že zákonodarca si v posledných pätnástich rokoch toto stanovisko zachoval, keďže rozsiahla nezamestnanosť počas týchto rokov pretrvala a bol tu politický a sociálny konsenzus týkajúci sa skutočnosti, že nezamestnanosť dosiahla príliš vysokú úroveň.

126. Podľa vlády Spojeného kráľovstva môžu byť aj opatrenia týkajúce sa dôchodkového veku všeobecne záväzné a dlhodobé, pretože môžu byť súčasťou regulačného rámca pre dlhodobé fungovanie trhu práce. Uvádza, že tento typ pravidla sa teda neobmedzuje na vyriešenie osobitnej situácie. Vláda Spojeného kráľovstva sa domnieva, že príliš časté zmeny znamenajú okrem iného riziko vzniku neistoty u zamestnancov a zamestnávateľov. Podľa vlády Spojeného kráľovstva je rozhodujúcim prvkom to, že opatrenia boli dostatočne odôvodnené už pri ich prijatí. Dodáva, že opatrenia sú navyše výsledkom kolektívneho vyjednávania. Zástupcovia pracovníkov sa domnievali, že toto pravidlo bolo primeraným prvkom regulácie trhu práce.

– Posúdenie

Časové aspekty

127. Pokiaľ ide o § 19 bod 8 KZ, treba uviesť, že keď bolo toto ustanovenie v roku 2004 dohodnuté, AGG ešte nenadobudol účinnosť, ani lehota pre prebratie smernice (2. december 2006) ešte neuplynula. V prejednávanej veci sa však § 19 bod 8 KZ uplatňuje na skutočnosti, ktoré nastali po uplynutí lehoty na prebratie smernice 2000/78.

128. Keďže zverenie právomocí sociálnym partnerom nezbavuje členské štáty povinnosti prebrať smernicu, je v prejednávanej veci dôležité, či zmluvné strany kolektívnej zmluvy vykonali pred uplynutím lehoty na prebratie smernice posúdenie, ktoré spĺňa požiadavky článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice. Toto posúdenie však nemuselo byť vykonané vedome s ohľadom na článok 6 ods. 1 smernice. Stačí, ak toto posúdenie vo veci samej splnilo podmienky článku 6 ods. 1 smernice.

129. V dôsledku toho bude prináležať vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či zmluvné strany kolektívnej zmluvy pri dohodnutí § 19 bodu 8 KZ vykonali posúdenie, ktoré spĺňa požiadavky článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice.

130. Od toho je potrebné odlíšiť, v akom časovom intervale musia zmluvné strany, ktoré už dohodli vekovú hranicu spočívajúcu v riadnom dôchodkovom veku v súlade s článkom 6 smernice, reagovať na zmeny, ktoré nastali v dotknutom hospodárskom odvetví. V tejto súvislosti treba tiež zohľadniť aspekt právnej istoty. Príliš časté zmeny kolektívnych zmlúv otriasajú dôverou v udržateľnosť právneho poriadku. V dôsledku toho sa mi zdá dostačujúce, so zreteľom na dôveru v udržateľnosť verejného poriadku a na zásadu slobodného kolektívneho vyjednávania, že pri stanovení vekových hraníc spočívajúcich v riadnom dôchodkovom veku v kolektívnej zmluve sa vykonané zmeny zohľadňujú len v rámci budúcich vyjednávaní. Podmienkou toho však je, aby minimálne v strednodobom horizonte existovala možnosť prispôsobiť kolektívnu zmluvu.

Osobitné preskúmanie v dotknutom hospodárskom odvetví

131. Je určite pravda, že sociálni partneri disponujú v rámci článku 6 ods. 1 smernice

širokou mierou voľnej úvahy. Zohľadnenie tejto širokej miery voľnej úvahy, ako aj slobody kolektívneho vyjednávania, však nemôže spôsobovať to, aby bola zásada zákazu diskriminácie z dôvodu veku zbavená svojej podstaty. Cieľom článku 6 ods. 1 prvého pododseku je totiž podrobiť existujúce alebo novovzniknuté rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, a teda aj vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku preskúmaniu ich objektívnej odôvodnenosti.

133. Okrem iného skutočnosť, že sa vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku uplatňujú (alebo neuplatňujú) v iných hospodárskych odvetviach, neumožňuje vyvodiť závery týkajúce sa objektívne odôvodnenej povahy uplatňovania vekovej hranice v dotknutom hospodárskom odvetví. Zmluvné strany kolektívnej zmluvy musia naopak preskúmať otázku objektívneho odôvodnenia uplatňovania vekovej hranice osobitne pre konkrétne dotknuté hospodárske odvetvie.

134. V dôsledku toho bude prináležať vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je stanovená v § 19 bode 8 KZ, je odôvodnená so zreteľom na sledované ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti v odvetví upratovania budov. [63]

132. Jednoduché všeobecné tvrdenia, ktoré sa týkajú vnútornej schopnosti vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku byť súčasťou politiky zamestnanosti alebo zamedziť nezamestnanosti, nepostačujú na preukázanie objektívne odôvodnenej povahy, pokiaľ ide o dotknuté hospodárske odvetvie. [62] Nemôže byť teda postačujúce, ak zmluvné strany kolektívnej zmluvy uvedú ako dôvod situáciu na trhu práce vo všeobecnosti alebo úvahy vnútroštátneho zákonodarcu týkajúce sa tejto situácie. Inak to môže byť v prípade, ak je možné tieto úvahy prebrať do dotknutého hospodárskeho odvetvia.

Žiadne obmedzenia osobitných opatrení

135. Naopak sa mi nezdá dôležité, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ako upravuje § 19 bod 8 KZ, nie je časovo obmedzeným osobitným opatrením. Z článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice nevyplýva, že rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku musí byť časovo obmedzený,

62 — Rozsudok Age Concern England (už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 51), ktorý odkazuje na rozsudok Súdneho dvora z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Zb. s. I-623, body 75 a 76).

63 — V tomto zmysle BAYREUTHER, F.: c. d., s. 2425.

ani že ho možno použiť len na vyriešenie osobitných situácií. Podľa článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice je jediným rozhodujúcim prvkom to, či je veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku objektívne odôvodnená legitímnym cieľom.

136. Ak vnútroštátny súd dospel rovnako ako BAG k záveru, že § 19 bod 8 KZ sa zakladá na myšlienke, že v období neúplnej zamestnanosti je nevyhnutné rovnomerne rozdeliť pracovné miesta, ktorých len obmedzené množstvo je voľné, a ak so zreteľom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorou disponujú členské štáty, nie je možné z už uvedených dôvodov považovať vekovú hranicu spočívajúcu v riadnom dôchodkovom veku za nelogickú,[64] uplatňovanie takejto vekovej hranice možno považovať za odôvodnené, pokiaľ sa dotknuté hospodárske odvetvie vyznačuje vysokou mierou nezamestnanosti.

ii) O neexistencii povinnosti zamestnávať mladých pracovníkov

137. Vnútroštátny súd okrem iného uvádza, že pravidlo, akým je § 19 bod 8 KZ, nezhŕňa žiadnu povinnosť pre zamestnávateľa nahradiť zamestnanca, ktorého pracovný pomer sa končí z dôvodu, že dosiahol riadny dôchodkový vek. Vyhlasuje, že nie je možné ani empiricky, ani ako nespornú skutočnosť konštatovať, že zamestnávatelia pristúpia k novému zamestnávaniu, keď sa skončí pracovný pomer zamestnanca z dôvodu, že dosiahol vekovú hranicu, ak ich k tomu neviaže právny záväzok.

– Argumentácia účastníkov konania

138. Podľa žalobkyne z toho vyplýva, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, akú stanovuje § 19 bod 8 KAZ, je neprimeraná.

139. Nemecká vláda naopak tvrdí, že nemecký zákonodarca vychádza rovnako ako ona sama zo zásady, že zamestnávateľ spravidla nahrádza zamestnanca, ktorý z podniku odchádza z dôvodu dosiahnutia riadneho dôchodkového veku, iným mladším zamestnancom.

64 — Pozri body 87 až 96 týchto návrhov.

– Posúdenie

abstraktný prístup, oddelený od predmetného prípadu. [66]

140. Okolnosť, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku sa nespája s povinnosťou zamestnať iného zamestnanca namiesto zamestnanca, ktorý dosiahol riadny dôchodkový vek, nie je neprekonateľnou prekážkou súladu tejto vekovej hranice s článkom 6 ods. 1 smernice.

iii) O možnosti opätovného zamestnania zamestnancov, ktorí prekročili riadny dôchodkový vek

141. Ako som už uviedla, [65] široká miera voľnej úvahy členských štátov, a teda aj sociálnych partnerov zahŕňa z faktického hľadiska aj určitú mieru prognózy. Táto miera prognózy zahŕňa možnosť oprieť sa o domnienky týkajúce sa normálneho a predvídateľného priebehu udalostí. Keď tieto domnienky nie sú zjavne nelogické, Súdny dvor ich musí rešpektovať, inak by hrozilo, že nahrádza sociálnych partnerov.

143. Vnútroštátny súd okrem iného pripomína, že ak sa osoba, ktorej pracovný pomer sa skončil, pretože dosiahla riadny dôchodkový vek, snaží zamestnať u iného zamestnávateľa, respektíve opätovne sa zamestnať u svojho bývalého zamestnávateľa, jej kandidatúru nemožno zamietnuť z dôvodu jej veku. Žalobkyňa sa domnieva, že táto okolnosť môže spôsobiť nezlučiteľnosť ustanovenia týkajúceho sa riadneho dôchodkového veku, akým je § 19 bod 8 KZ, s článkom 6 smernice.

142. Predpoklad, podľa ktorého skončenie pracovného pomeru staršieho zamestnanca z dôvodu, že dosiahol riadny dôchodkový vek, zvyšuje príležitosti na zamestnanie pre mladších zamestnancov, nemožno považovať za zjavne nelogický. Podľa môjho názoru nie je dôležité, či sa toto zamestnanie v každom prípade uskutoční. Naopak, mal by sa prijať

144. Podľa môjho názoru ani táto okolnosť nevyhnutne nespôsobuje nezlučiteľnosť ustanovenia týkajúceho sa riadneho dôchodkového veku, akým je § 19 bod 8 KZ, s článkom 6 ods. 1 smernice. Treba predovšetkým pripomenúť, že Súdny dvor v rozsudku Palacios de la Vila dospel k záveru, že veková hranica 65 rokov, stanovená kolektívnou zmluvou,

65 — Pozri bod 89 týchto návrhov.

66 — V tomto zmysle BAUER, J. H., KRIEGER, S.: Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht? In: *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, s. 3672, 3674.

ktorá spôsobila povinný odchod do dôchodku, nebola nevyhnutne neodôvodnená vo vzťahu k cieľom politiky zamestnanosti. [67]

145. Keďže nemecké pracovné právo umožňuje nové zamestnávanie alebo opätovné zamestnávanie, pri porovnaní sa veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ako ju stanovuje § 19 bod 8 KZ, ukazuje ako menej radikálne opatrenie. Za týchto okolností neviem pochopiť, z akých dôvodov by pravidlo uplatňované podľa nemeckého práva, ktoré v porovnaní s povinným odchodom do dôchodku zmierňuje poškodzovanie zásady zákazu diskriminácie, vylučovalo, že by veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku mohla byť odôvodnená. Je pravda, že sledovanie cieľov politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti je týmto obmedzené; takýmto pravidlom sa tiež poškodzuje zásada zákazu diskriminácie z dôvodu veku.

V skutočnosti je možné chápať nemecký systém v tom zmysle, že vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku, ako ich stanovuje § 19 bod 8 KZ, majú za cieľ ponúknuť príležitosť na zamestnanie mladších zamestnancov. V záujme zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí dosiahli riadny dôchodkový vek, však tento systém netrvá na požiadavke sledovania tohto cieľa za predpokladu, že sa tento zamestnanec ukáže byť (prípadne znova) najlepším uchádzačom pre dané miesto. Takýto prístup sa mi nezdá byť zjavne nekoherentný. Okrem toho vnútroštátny súd neuviedol žiadne prípadné zneužitia.

iv) O možnosti predĺženia pracovného pomeru dohodou

146. Ak by sa namietala nekoherencia tejto situácie, treba predovšetkým pripomenúť, že v oblasti, v ktorej majú členské štáty veľmi širokú mieru voľnej úvahy, Súdny dvor môže vykonať len veľmi obmedzené preskúmanie koherencie. [68] Zjavnú nekoherenciu však nemožno konštatovať len na základe údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom.

147. Vnútroštátny súd má pochybnosti o súlade vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je stanovená v § 19 bode 8 KZ, s článkom 6 ods. 1 smernice aj z dôvodu, že § 19 bod 8 KZ stanovuje, že pracovný pomer je možné predĺžiť dohodou aj po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku. Vnútroštátny súd sa so zreteľom na aktuálnu situáciu na trhu práce domnieva, že to v skutočnosti umožňuje zamestnávateľovi, aby sa podľa svojej vôle vzdal starších zamestnancov.

67 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, body 2, 11, 13, 15, 21, 72 a 75.

68 — V rozsudku Persen, už citovanom v poznámke pod čiarou 7 (body 75 až 77), Súdny dvor vykonal preskúmanie koherencie.

Ako upresňuje, podnik žalovaného má viacero zamestnancov starších ako 70 rokov.

– Argumentácia účastníkov konania

148. Podľa žalobkyne, talianskej vlády a Komisie táto okolnosť spôsobuje nezlučiteľnosť s článkom 6 ods. 1 smernice. Uvádzajú, že ustanovenie týkajúce sa riadneho dôchodkového veku môže zohľadniť len objektívne ciele v zmysle článku 6 ods. 1 smernice. Domnievajú sa, že ak by sa teda zamestnávateľ skutočne mohol podľa svoje vôle rozhodnúť zamestnať alebo nezamestnať zamestnanca vo veku vyššom, ako je riadny dôchodkový vek, rovnako by sa zohľadnili aj individuálne dôvody vlastné situácii zamestnávateľa. Tvrdia, že tu nejde o rozdiel v zaobchádzaní založený na objektívnych dôvodoch v zmysle článku 6 ods. 1 smernice. Ako dodávajú, navyše sa zdá, že neexistuje žiadne konanie podobné dotknutému konaniu vo veci Age Concern England.[69] Talianska vláda vyhlasuje, že má z faktického hľadiska pochybnosti o tom, že ustanovenie týkajúce sa riadneho dôchodkového veku, akým je § 19 bod 8 KZ, skutočne priznáva zamestnávateľovi takúto mieru voľnej úvahy.

149. Nemecká vláda ešte osobitnejšie zdôrazňuje, že podľa nemeckého pracovného práva sa uplatňuje zásada najvýhodnejšieho ustanovenia. Vysvetľuje, že v individuálnej pracovnej zmluve je vždy možné odchýliť sa od ustanovení kolektívnej zmluvy v prospech zamestnanca. Nemecká vláda sa domnieva, že už z tohto dôvodu § 19 bod 8 KZ neobsahuje pravidlo zvyšujúce flexibilnosť len v prospech samotného zamestnávateľa. Domnieva sa, že analýza Komisie má za účinok podstatné obmedzenie slobody kolektívneho vyjednávania.

– Posúdenie

150. Ani možnosť predĺženia pracovného pomeru dohodou po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku sa mi nezdá byť okolnosťou, ktorá nevyhnutne vylučuje, že § 19 bod 8 KZ môže byť objektívne odôvodnený. Článok 6 ods. 1 smernice vyžaduje len to, aby bol rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku objektívne odôvodnený oprávneným cieľom. Z tohto dôvodu nemá žiaden vplyv, ak pravidlo, akým je § 19 bod 8 KZ, sleduje a zohľadňuje aj iné ciele, ktoré nie sú oprávnené. Treba len zabezpečiť, aby bol rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku plne odôvodnený sledovaným oprávneným cieľom.

69 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 14.

151. Možnosť predĺženia pracovného pomeru dohodou po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku nespôsobuje rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu veku, ale zmierňuje ho. V rozsahu, v akom sa kritizuje nezlučiteľnosť s článkom 6 ods. 1 smernice, je teda v konečnom dôsledku týmto spôsobom kritizovaná tá skutočnosť, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je uvedená v § 19 bode 8 KZ, otvára v *súvislosti s* rozdielom v zaobchádzaní z dôvodu veku možnosť rozdielu v zaobchádzaní z *iného dôvodu*.

152. V rozsahu, v akom Komisia zakladá svoju analýzu na znení článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice, podľa ktorého musí byť rozdiel v zaobchádzaní objektívny, nie je jej argumentácia presvedčivá. Táto analýza sa môže bezpochyby oprieť o verziu článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice v nemeckom jazyku, podľa ktorej *rozdiel v zaobchádzaní musí byť „objektívny a primeraný"* („objektiv und angemessen"). Ostatné jazykové verzie tohto ustanovenia naopak nemožno chápať v takom význame, že objektívna povaha rozdielu v zaobchádzaní je samostatnou podmienkou. Verzie vo francúzskom, anglickom, holandskom, španielskom, talianskom a slovinskom jazyku tak vyžadujú len to, aby boli rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku *objektívne odôvodnené*.[70] Z článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice teda nie je možné vyvodiť záver, že aj samotný rozdiel v zaobchádzaní musí mať objektívnu povahu.

153. Výklad, podľa ktorého musí byť rozdiel v zaobchádzaní takisto objektívny, sa mi navyše zdá byť ťažko zlučiteľný so širokou mierou voľnej úvahy, ktorou disponujú členské štáty v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Okrem iného sa mi navyše nezdá, že by bolo možné uviesť tento výklad do súladu so závermi Súdneho dvora, podľa ktorých je možné pri sledovaní objektívnych cieľov v zmysle článku 6 ods. 1 smernice ponechať zamestnávateľom určitú mieru flexibility.[71]

154. To, že zamestnávateľ disponuje mierou voľnej úvahy, keď sa rozhodne predĺžiť pracovný pomer dohodou po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku, nie je teda prekážkou súladu vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je dohodnutá kolektívnou zmluvou, s článkom 6 ods. 1 smernice.

70 — Pozri vo verzii vo francúzskom jazyku „objectivement et raisonnablement justifiées", v anglickom jazyku „objectively and reasonably justified", v holandskom jazyku „objectief en redelijk worden gerechtvaardigd", v španielskom jazyku „justificadas objetiva y razonablemente", v talianskom jazyku „oggettivamente e ragionevolmente giustificate", v slovinskom jazyku „objektivno in razumno utemeljujejo".

71 — Rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 6, bod 46.

v) O nedostatočnosti dôchodku na pokrytie potrieb dôchodcu

155. Vnútroštátny súd nakoniec pripomína, že žalobkyňa a zjednodušene povedané zamestnanec zamestnaný na skrátený pracovný čas v odvetví upratovania budov si nemôže zabezpečiť nárok na dôchodok podľa zákonného systému, ktorý by mu umožnil pokryť jeho potreby. Vyhlasuje, že odmena týchto zamestnancov im spravidla neponecháva žiadny priestor na vytvorenie úspor alebo na uzavretie doplnkového poistenia. Taktiež tvrdenie, podľa ktorého zamestnanci, ktorí z podniku odchádzajú preto, že dosiahli riadny dôchodkový vek, si následne nehľadajú iné zamestnanie, nie je podľa vnútroštátneho súdu *a priori* dôvodné, pokiaľ ide o zamestnania s nízkymi mzdami.

– Argumentácia účastníkov konania

156. Žalobkyňa uvádza svoju osobnú situáciu. Vysvetľuje, že jej starobný dôchodok nepostačuje na pokrytie jej potrieb, pretože sa stará o zdravotne postihnutého syna. Podľa nej nie je § 19 bod 8 KZ v súlade s požiadavkou, ktorú uviedol Súdny dvor v rozsudku Palacios de la Villa,[72] podľa ktorej je podmienkou súladu vekovej hranice s článkom 6 smernice existencia starobného dôchodku, ktorého výška nie je neprimeraná.

157. Žalovaný pripomína, že v Nemecku si môžu zamestnanci uplatniť nárok na starobný dôchodok podľa zákonného systému, keď dosiahli riadny dôchodkový vek. Dodáva, že osoby, ktorých nároky na dôchodok podľa zákonného systému nie sú pri dosiahnutí riadneho dôchodkového veku dostatočné, poberajú „základné dávky“, ktoré im umožňujú pokryť ich základné potreby.

158. Podľa nemeckej vlády a vlády Spojeného kráľovstva je jedinou rozhodujúcou okolnosťou, že si zamestnanci dotknutí vekovou hranicou môžu pri skončení ich pracovného pomeru uplatniť nárok na starobný dôchodok príspevkového typu. Je potrebné vykonať všeobecné preskúmanie; nemá sa skúmať individuálna situácia zamestnanca. V opačnom prípade by boli znevýhodnení zamestnanci, ktorí pracovali na plný úväzok.

72 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 73.

– Posúdenie

159. Podľa môjho názoru okolnosť, že žalobkyňa pri dosiahnutí riadneho dôchodkového veku nenadobudla nárok na dôchodok podľa zákonného systému starobného poistenia, ktoré by jej umožnilo pokryť jej potreby, nie je neprekonateľnou prekážkou súladu vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je uvedená v § 19 bode 8 KZ, s článkom 6 ods. 1 smernice.

160. V bode 73 rozsudku Palacios de la Villa [73] priznal Súdny dvor rozhodujúci význam skutočnosti, že opatrenie povinného odchodu do dôchodku nemožno považovať za nadmerne zasahujúce do oprávnených požiadaviek dotknutých zamestnancov. V tejto súvislosti zdôraznil, že dotknutá veková hranica 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 priznaného starobného dôchodku, ako ho stanovuje vnútroštátny režim, o ktorý ide vo veci samej, ktorého výšku nemožno považovať za neprimeranú.

161. Podľa môjho názoru však Súdny dvor nemal v úmysle tým povedať, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku je v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice len vtedy, ak konkrétne dotknutý zamestnanec poberá starobný dôchodok, ktorý mu umožňuje pokryť jeho potreby. Súdny dvor sa totiž v prvom rade neopieral o výšku starobného dôchodku konkrétne poberaného v prejednávanej veci, ale o ochranu oprávnených požiadaviek dotknutého zamestnanca. Ochrana oprávnených požiadaviek sa teda nezdá byť v tejto veci sporná, keďže pracovnoprávny vzťah žalobkyne sa skončil, keď dosiahla riadny dôchodkový vek, ako mala sama očakávať.

162. Dôvodom pochybností vnútroštátneho súdu je v skutočnosti fakt, že žalobkyňa nepoberá starobný dôchodok, ktorého výška by jej umožňovala pokryť jej potreby. Túto skutočnosť vysvetľuje tým, že žalobkyňa musela mnoho rokov pracovať na skrátený pracovný čas, pretože starostlivosť o jej ťažko zdravotne postihnutého syna jej zaberala veľa času.

163. Aj keď veľmi dobre rozumiem osobitnej situácii žalobkyne, nezdá sa mi to ako okolnosť, ktorú je potrebné zohľadniť pri preskúmaní súladu vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku s článkom 6 ods. 1 smernice. Nedostatočnú výšku starobného dôchodku žalobkyne je totiž v tomto prípade možné vysvetliť skutočnosťou, že z dôvodu svojej osobitnej situácie mohla žalobkyňa pracovať len na skrátený pracovný čas. Je tu len úzka súvislosť so zákazom diskriminácie z dôvodu veku. Či a v akom rozsahu

73 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 5.

musí spoločnosť pomáhať pracovníkovi, ak sa tento stará o zdravotne postihnutého člena rodiny, je v prvom rade otázkou práva sociálneho zabezpečenia, na ktorú prináleží odpovedať členským štátom.

164. Nie je potrebné odpovedať tu na otázku, či uplatňovanie vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku možno tiež považovať za objektívne odôvodnené v prípade, ak zamestnanec nemôže pokryť svoje základné potreby, keďže sa v tomto prípade nespochybňuje, že základné potreby žalobkyne sú kryté základnými dávkami vyplácanými štátom.

165. Vnútroštátny súd okrem iného všeobecne uviedol, že zamestnanec pracujúci na skrátený pracovný čas v odvetví upratovania budov nemôže nadobudnúť nárok na dôchodok podľa zákonného systému starobného poistenia, ktorý mu umožňuje pokryť jeho potreby. Z rozsudku vnútroštátneho súdu však jasne nevyplýva, z akých dôvodov pracujú zamestnanci v tomto hospodárskom sektore len na skrátený pracovný čas. Okrem toho nevidím ani nijaký naliehavý dôvod vyriešiť prostredníctvom zákazu diskriminácie z dôvodu veku skutočný problém, teda že práca na skrátený pracovný čas môže viesť k tomu, že nevznikne nárok na starobný dôchodok, ktorý by dotknutej osobe umožnil pokryť jej potreby.

5. Návrh

166. V dôsledku toho bude vnútroštátnemu súdu prináležať, aby preskúmal súlad vekovej hranice spočívajúcej v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je uvedená v § 19 bode 8 KZ, s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice, a zohľadnil pritom vyššie uvedené informácie. Osobitné právne a skutkové okolnosti uvedené v rozsudku vnútroštátneho súdu však nevyhnutne nespôsobujú nezlučiteľnosť s článkom 6 ods. 1 smernice.

IX – Zhrnutie

167. Na záver je potrebné konštatovať, po prvé, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, dohodnutá formou kolektívnej zmluvy, môže byť v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78 predovšetkým v prípade, že sociálni partneri boli na túto dohodu osobitne splnomocnení vnútroštátnym ustanovením, ktoré spĺňa požiadavky článku 6 ods. 1 smernice. Tento typ vnútroštátneho ustanovenia môže tiež spĺňať podmienky článku 6 ods. 1 smernice tiež vtedy, keď odôvodnenie, že vekové hranice spočívajúce

v riadnom dôchodkovom veku sa nemajú považovať za diskrimináciu z dôvodu veku, výslovne nevychádza z dotknutého ustanovenia. Ak takéto odôvodnenia nie sú výslovne uvedené, je rozhodujúce, či iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu tohto ustanovenia, umožňujú identifikáciu cieľov, ktoré sú v pozadí ustanovenia, a či tieto okolnosti sú dostatočne konkrétne na to, aby umožňovali preskúmanie ich objektívnej odôvodnenosti.

168. Veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá je dohodnutá kolektívnou zmluvou, môže byť okrem iného tiež v súlade so smernicou, ak sú splnené podmienky na to, aby boli zavedením smernice do praxe poverení sociálni partneri na základe jej článku 18 prvého odseku, teda podmienky, ktorých súčasťou je predovšetkým spoločná žiadosť sociálnych partnerov.

169. Po druhé je potrebné konštatovať, že za stavu práva Spoločenstva, ktoré sa uplatňuje na skutkové okolnosti tejto veci, sa má legislatívne splnomocnenie sociálnych partnerov dohodnúť v stanovenom rámci formou kolektívnej zmluvy a vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku a ich zmeny, ako ho stanovuje § 10 prvá, druhá a tretia veta bod 5 AGG, považovať za splnomocnenie v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice minimálne v prípade, ak vnútroštátny zákonodarca sleduje prostredníctvom tohto typu ustanovení ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, ak z týchto ustanovení vyplýva, že sociálni partneri musia ešte pred dohodnutím takejto vekovej hranice vždy overiť, či je táto veková hranica v dotknutom hospodárskom odvetví objektívne odôvodnená s ohľadom na sledované ciele a ak je možné podrobiť toto overenie súdnemu preskúmaniu.

170. Po tretie je potrebné konštatovať, že veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá bola vyhlásená za všeobecne záväznú, ktorá je uvedená v § 19 bode 8 KZ, bola dohodnutá pred uplynutím stanovenej lehoty na prebratie smernice 2000/78, odvtedy nebola zmenená a vo veci samej sa uplatňuje na skutočnosti, ktoré nastali po uplynutí lehoty na prebratie, je v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice, ak v čase dohody tejto vekovej hranice alebo počas následného preskúmania sociálni partneri pred uplynutím lehoty na prebratie smernice 2000/78 posúdili, či je uplatnenie takéhoto rozdielu v zaobchádzaní z dôvodu veku na účely dosiahnutia oprávnených cieľov definovaných zákonodarcom objektívne odôvodnené, pokiaľ ide o dotknuté hospodárske odvetvie. Okolnosť, že pravidlo, akým je § 19 bod 8 KZ, sa po prvé neuplatňuje ako osobitné časovo obmedzené

opatrenie, po druhé nestanovuje záväznú povinnosť zamestnať iného zamestnanca, po tretie umožňuje predĺžiť pracovný pomer dohodou po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku a po štvrté nezohľadňuje konkrétnu úroveň nárokov na dôchodok podľa starobného poistenia, sama osebe nevyhnutne nespôsobuje nezlučiteľnosť tejto vekovej hranice s článkom 6 ods. 1 smernice.

171. Ak vnútroštátny súd dospel k záveru, že § 19 bod 8 KZ nie je v súlade s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice, bude mu prináležať, aby preskúmal, či to môže zohľadniť pri výklade § 10 AGG v súlade so smernicou. Ak by sa to ukázalo byť možným, nebude nevyhnutné použiť všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie z dôvodu veku „konkretizovanú smernicou 2000/78".

X – Návrh

172. So zreteľom na vyššie uvedené úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, odpovedal takto:

1. Veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku dohodnutá formou kolektívnej zmluvy môže byť v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, ak sociálni partneri boli na túto dohodu osobitne splnomocnení vnútroštátnym ustanovením, ktoré spĺňa požiadavky článku 6 ods. 1 tejto smernice, alebo ak sú splnené podmienky na to, aby boli zavedením smernice do praxe poverení sociálni partneri na základe jej článku 18 prvého odseku.

2. Právomoc, ktorú sociálnym partnerom zveruje zákonodarca, aby dohodli formou kolektívnej zmluvy vekové hranice spočívajúce v riadnom dôchodkovom veku a ich zmeny, ako ju stanovuje § 10 prvá druhá a tretia veta bod 5 všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), sa musí považovať za právomoc v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78, ak vnútroštátny zákonodarca sleduje prostredníctvom týchto ustanovení ciele politiky zamestnanosti a boja proti nezamestnanosti, ak z týchto ustanovení vyplýva, že sociálni partneri musia ešte pred dohodnutím takýchto vekových hraníc vždy overiť, či sú tieto vekové hranice objektívne odôvodnené s ohľadom na sledované ciele, a ak je možné podrobiť toto overenie súdnemu preskúmaniu.

3. Veková hranica spočívajúca v riadnom dôchodkovom veku, ktorá bola vyhlásená za všeobecne záväznú, ako je veková hranica uvedená v § 19 bode 8 kolektívnej zmluvy pre zamestnancov podnikov poskytujúcich služby v oblasti upratovania budov (Rahmentarifvertrag für gewerblich Beschäftigte in der Gebäudereinigung), je v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78, ak sociálni partneri pred uplynutím lehoty na prebratie tejto smernice posúdili, či je uplatnenie takéhoto rozdielu v zaobchádzaní z dôvodu veku objektívne odôvodnené na účely dosiahnutia oprávnených cieľov definovaných zákonodarcom, pokiaľ ide o dotknuté hospodárske odvetvie. Okolnosť, že pravidlo, akým je § 19 bod 8 KZ, sa po prvé neuplatňuje ako osobitné časovo obmedzené opatrenie, po druhé nestanovuje záväznú povinnosť zamestnať iného zamestnanca, po tretie umožňuje predĺžiť pracovný pomer dohodou po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku a po štvrté nezohľadňuje konkrétnu úroveň nárokov na dôchodok podľa starobného poistenia, sama osebe nevyhnutne nespôsobuje nezlučiteľnosť tejto vekovej hranice s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78.