NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
YVES BOT
prednesené 7. júla 2009 [1]

1. Prejednávaný návrh na začatie prejudiciálneho konania opäť dáva Súdnemu dvoru podnet, aby upresnil právny režim a pôsobnosť zákazu diskriminácie na základe veku v práve Spoločenstva. Dáva tak Súdnemu dvoru príležitosť, aby objasnil dosah rozsudku z 22. novembra 2005 vo veci Mangold [2].

2. Konkrétnejšie táto vec povedie Súdny dvor k tomu, aby upresnil právny režim všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ako aj funkciu, ktorú táto zásada plní v situácii, keď už uplynula lehota na prebratie smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní [3]. Bude najmä potrebné určiť úlohu a právomoc vnútroštátneho súdu zoči-voči vnútroštátnej úprave obsahujúcej diskrimináciu na základe veku v situácii, keď skutočnosti, ktoré viedli k sporu vo veci samej, nastali až po uplynutí lehoty na prebratie smernice 2000/78, a keď ide o spor medzi dvoma jednotlivcami.

3. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi S. Kücükdeveciovou a jej bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou Swedex GmbH & Co. KG (ďalej len „Swedex"), predmetom ktorého je výpočet dĺžky výpovednej doby, ktorá sa uplatní na jej výpoveď.

4. V týchto návrhoch najskôr vysvetlím, prečo je referenčnou normou v tejto veci, vo vzťahu ku ktorej treba zisťovať existenciu alebo neexistenciu diskriminácie na základe veku, smernica 2000/78.

5. Ďalej uvediem, že táto smernicu sa podľa môjho názoru má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa doby zamestnania získané pracovníkom pred dovŕšením 25. roka života nezohľadňujú na účely výpočtu doby zamestnania, ktorá zase slúži na určenie dĺžky výpovednej doby pri výpovedi danej zamestnávateľom.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.
2 — C-144/04, Zb. s. I-9981.
3 — Ú. v ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

6. Napokon vysvetlím dôvody, pre ktoré sa domnievam, že v situácii, keď vnútroštátny súd nemôže vyložiť svoje vnútroštátne právo v súlade so smernicou 2000/78, má na základe zásady prednosti práva Spoločenstva a s prihliadnutím na zásadu zákazu diskriminácie na základe veku právomoc vylúčiť uplatnenie vnútroštátneho práva odporujúceho tejto smernici, a to aj v spore medzi dvoma jednotlivcami.

I — Právny rámec

A — *Smernica 2000/78*

7. Podľa článku 1 smernice 2000/78 je „účelom tejto smernice… 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“.

8. Článok 2 tejto smernice stanovuje:

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

2. Na účely odseku 1:

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

…

…“

9. Článok 3 ods. 1 uvedenej smernice upresňuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

…

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

…“

10. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 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 [zamestnania a povolania — *neoficiálny preklad*] vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými [vyživovacími — *neoficiálny preklad*] 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.“

11. V súlade s článkom 18 prvým odsekom smernice 2000/78 malo k jej prebratiu do právnych poriadkov členských štátov dôjsť najneskôr 2. decembra 2003. Podľa druhého odseku tohto článku však:

„Aby sa splnili [zohľadnili — *neoficiálny preklad*] osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, t. j. spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú Komisiu…“

12. Spolková republika Nemecko využila túto možnosť, takže ustanovenia smernice 2000/78 týkajúce sa diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia mali byť v tomto členskom štáte prebraté najneskôr 2. decembra 2006.

B — *Vnútroštátne právo*

13. § 622 nemeckého občianskeho zákonníka (Bürgerliches Gesetzbuch, ďalej len „BGB“) s názvom „Výpovedné doby u pracovných pomerov“ stanovuje:

„1. Pracovník alebo zamestnanec môže vypovedať pracovný pomer k pätnástemu dňu kalendárneho mesiaca alebo ku koncu kalendárneho mesiaca s výpovednou dobou štyroch týždňov.

2. V prípade výpovede zo strany zamestnávateľa, ak pracovný pomer v závode alebo podniku:

— trval 2 roky, je výpovedná doba 1 mesiac ku koncu kalendárneho mesiaca,

— trval 5 rokov, je výpovedná doba 2 mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca,

— trval 8 rokov, je výpovedná doba 3 mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca,

— trval 10 rokov, je výpovedná doba 4 mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca,

— trval 12 rokov, je výpovedná doba 5 mesiacov ku koncu kalendárneho mesiaca,

— trval 15 rokov, je výpovedná doba 6 mesiacov ku koncu kalendárneho mesiaca,

— trval 20 rokov, je výpovedná doba 7 mesiacov ku koncu kalendárneho mesiaca.

Pri výpočte trvania zamestnania sa nezohľadnia doby odpracované pred dovŕšením 25. roka života zamestnanca.“[4]

14. § 1, § 2 a § 10 všeobecného zákona o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006[5], ktorý prebral smernicu 2000/78, uvádzajú:

„§ 1 — Účel zákona

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

§ 2 — Pôsobnosť

…

4. Pre výpovede platia výlučne ustanovenia o všeobecnej a osobitnej ochrane proti výpovedi.

4 — Táto posledná veta sa v podstate nachádzala už v § 2 ods. 1 zákona o dĺžkach výpovednej doby zamestnancov (Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten) z 9. júla 1926.

5 — BGBl. 2006 I, s. 1897.

...

§ 10 — Prípustnosť určitých rozdielov v zaobchádzaní založených na veku

Bez toho, aby bol dotknutý § 8, rozdiel v zaobchádzaní súvisiaci s vekom sa povoľuje v prípadoch, keď je objektívne a primerane odôvodnený a zakladá sa na oprávnenom cieli. Prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

1. stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnania a povolania vrátane podmienok odmeňovania a prepúšťania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s vyživovacími povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

...“

II — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15. S. Kücükdeveci sa narodila 12. februára 1978. Od 4. júna 1996, teda od svojich 18. rokov, bola zamestnaná v spoločnosti Swedex.

16. Swedex dal listom z 19. decembra 2006 zamestnankyni výpoveď, ktorá so zreteľom na zákonnú výpovednú dobu nadobudla účinnosť 31. januára 2007.

17. Žalobou podanou 9. januára 2007 S. Kücükdeveci napadla svoju výpoveď na Arbeitsgericht Mönchengladbach (Nemecko). Na podporu svojej žaloby predovšetkým tvrdila, že výpoveď nadobúda účinnosť až 30. apríla 2007 z dôvodu, že § 622 ods. 2 prvá veta bod 4 BGB predlžuje výpovednú dobu po desaťročnom zamestnaní v podniku na štyri mesiace ku koncu kalendárneho mesiaca.

18. Podľa žalobkyne ustanovenie § 622 ods. 2 poslednej vety BGB, ktoré stanovuje, že doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života sa nezohľadňujú na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby, predstavuje diskrimináciu na základe veku, ktorá je v rozpore s právom Spoločenstva. V dôsledku toho je uplatnenie tohto vnútroštátneho ustanovenia vylúčené.

19. Keďže Arbeitsgericht Mönchengladbach vyhovel žalobe, ktorú podala S. Kücükdeveci, Swedex sa rozhodol podať odvolanie proti tomuto rozhodnutiu na Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemecko).

20. Vo svojom rozhodnutí, ktorým podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, tento súd poznamenáva, že aj keď úprava ochrany zamestnanosti môže nepriamo ovplyvniť správanie zamestnávateľov pri prijímaní zamestnancov do zamestnania, nebolo preukázané, že prah 25 rokov sleduje a skutočne napĺňa ciele politiky zamestnanosti a trhu práce.

21. Podľa tohto súdu spojenie predĺženia výpovednej doby s minimálnym vekom spočíva v podstate na sociálno-politických a rodinno-politických predstavách nemeckého zákonodarcu a na názore, že starší pracovníci sú nezamestnanosťou postihnutí silnejšie, a to pre ich rodinné a ekonomické povinnosti a znižujúcu sa pracovnú flexibilitu a mobilitu. § 622 odsek 2 posledná veta BGB odzrkadľuje presvedčenie zákonodarcu, že mladší pracovníci spravidla ľahšie a rýchlejšie zareagujú na stratu zamestnania, a že od nich vzhľadom na ich vek možno logicky vyžadovať väčšiu flexibilitu a mobilitu. V súlade s cieľom ochrany starších a dlhšie zamestnaných pracovníkov § 622 ods. 2 BGB jednoznačne stanovuje, že doby zamestnania získané až do dovŕšenia 25. roku života sa nezohľadňujú a že až od tohto veku pracovníci postupne podľa doby ich zamestnania v podniku získavajú nárok na dlhšie výpovedné doby.

22. Vnútroštátny súd nie je presvedčený o neústavnosti § 622 ods. 2 poslednej vety BGB. Vyjadruje naopak pochybnosti o zlučiteľnosti tohto ustanovenia s právom Spoločenstva.

23. Konkrétnejšie vzhľadom na argumentáciu Súdneho dvora v jeho už citovanom rozsudku Mangold a v ňom zdôraznené „kritéri[á] spojen[é] s daným trhom práce a osobnou situáciou dotknutej osoby“ vnútroštátny súd pochybuje o tom, že nerovnosť zaobchádzania by mohla byť podľa všeobecných zásad práva Spoločenstva alebo na základe článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES objektívne odôvodnená.

24. Vnútroštátny súd sa okrem toho domnieva, že z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že táto smernica nemôže mať priamy účinok v spore vo veci samej. Vnútroštátny súd rovnako uvádza, pričom sa opiera o dva nedávne rozsudky Súdneho dvora, v ktorých tento súd pripomenul a upresnil povinnosť

konformného výkladu, ktorú majú vnútroštátne súdy [6], že podmienkou zostáva, že vnútroštátnu úpravu možno vykladať. Na základe kritérií, podľa ktorých treba pri výklade zákonného ustanovenia zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj systematické začlenenie do príslušného kontextu normy a ciele, ktoré podľa rozoznateľného zámeru zákonodarcu sleduje právna úprava, ktorej súčasťou je dané ustanovenie [7], sa vnútroštátny súd domnieva, že § 622 ods. 2 poslednú vetu BGB, ktorej znenie je jednoznačné, nemožno vykladať.

25. Pýta sa teda, aké dôsledky má vnútroštátny súd vyvodiť z prípadnej nezlučiteľnosti tohto ustanovenia so všeobecnou zásadou práva Spoločenstva, ktorú predstavuje zákaz diskriminácie na základe veku.

26. Vnútroštátny súd kladie v tomto ohľade dôraz na skutočnosť, že nemecká ústava ukladá vnútroštátnym súdom povinnosť uplatňovať účinné zákonné normy. Pochybuje, že už citovaný rozsudok Mangold možno chápať tak, že vnútroštátnym súdom je pri uplatňovaní primárneho práva Spoločenstva priznaná právomoc vylúčiť uplatnenie odporujúcej vnútroštátnej úpravy. Takáto situácia totiž predstavuje nebezpečenstvo vzniku rozporov v judikatúre súdov členských štátov, ktoré sa môžu rozhodnúť vylúčiť alebo nevylúčiť použitie vnútroštátnej právnej úpravy podľa toho, či ju považujú alebo nepovažujú za odporujúcu primárnemu právu Spoločenstva. Tieto úvahy vedú vnútroštátny súd k tomu, že od Súdneho dvora požaduje, aby upresnil, či vo svojom už citovanom rozsudku Mangold chcel vylúčiť to, aby vnútroštátne súdy mohli byť na základe vnútroštátneho práva povinné, pred konštatovaním, že vnútroštátna zákonná norma je pre rozpor s primárnym právom Spoločenstva nepoužiteľná, podať návrh na začatie prejudiciálneho konania. Napokon uvádza, že nepoužiteľnosť odporujúceho vnútroštátneho práva, ktorú vyžaduje už citovaný rozsudok Mangold, nastoľuje otázku ochrany legitímnej dôvery adresátov právnych noriem pri uplatňovaní účinných zákonov, a to tým skôr, keď vzniká otázka ich zlučiteľnosti so všeobecnými zásadami práva Spoločenstva.

27. Za týchto okolností Landesarbeitsgericht Düsseldorf rozhodol položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. a) Porušuje vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej sa výpovedné doby, ktoré musí zamestnávateľ dodržať, s pribúdajúcou dobou zamestnania postupne predlžujú, avšak doby zamestnania zamestnanca dosiah-

6 — Rozsudky z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 119, ako aj zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 124.

7 — Vnútroštátny súd v tomto ohľade uvádzal rozsudok Bundesverfassungsgericht zo7. júna 2005 a rozsudok Súdneho dvora zo 7. decembra 2006, SGAE (C-306/05, Zb. s. I-11519, bod 34).

nuté pred dovŕšením 25. roku života sa pritom nezohľadnia, zákaz diskriminácie na základe veku podľa práva Spoločenstva a najmä primárne právo ES alebo smernicu 2000/78…?

b) Možno za odôvodnenie skutočnosti, že zamestnávateľ je pri výpovedi danej mladším zamestnancom povinný dodržať len základnú výpovednú dobu, považovať to, že zamestnávateľovi sa priznáva — dlhšími výpovednými dobami narušený — ekonomický záujem na flexibilite v riadení personálnej oblasti a mladším zamestnancom sa nepriznáva ochrana stability zamestnania a ochrana možnosti pripraviť sa (ktoré starším zamestnancom ponúkajú dlhšie výpovedné doby) napríklad preto, že sa u nich vzhľadom na ich vek a/alebo menšie sociálne, rodinné a súkromné povinnosti logicky predpokladá vyššia pracovná a osobná flexibilita a mobilita?

2. V prípade kladnej odpovede na otázku č. 1 a) a zápornej odpovede na otázku č. 1 b):

Je súd členského štátu v prípade právneho sporu medzi súkromnoprávnymi subjektmi povinný neuplatniť právnu úpravu, ktorá je zjavne v rozpore s právom Spoločenstva, alebo musí zohľadniť dôveru, ktorú adresáti právnych noriem vkladajú do uplatnenia účinných vnútroštátnych zákonov, v tom zmysle, že neuplatniteľnosť nastáva až po tom, keď existuje rozhodnutie Súdneho dvora… o dotknutej alebo o v zásade podobnej právnej úprave?“

III — Analýza

A — *O prvej otázke písm. a) a b)*

28. Cieľom tejto prvej otázky je v podstate zistiť, či sa právo Spoločenstva má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej úprave, podľa ktorej sa doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života nezohľadňujú na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby v prípade výpovede danej zamestnávateľom. Skôr, ako odpoviem na túto otázku, treba, ako to vnútroštátny súd žiada, upresniť, čo je referenčnou normou Spoločenstva v tejto veci, teda či je to zásada zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá podľa Súdneho dvora predstavuje všeobecnú zásadu práva Spoločenstva [8] alebo smernica 2000/78.

8 — Rozsudok Mangold, už citovaný, bod 75.

1. Čo je referenčnou normou Spoločenstva?

29. Domnievam sa, že v takej situácii, ako je tá v spore vo veci samej, má byť na účely zistenia, či existuje alebo neexistuje diskriminácia na základe veku zakázaná právom Spoločenstva, referenčnou normou smernica 2000/78.

30. Najskôr pripomínam, že tak z názvu a preambuly smernice 2000/78, ako aj z jej obsahu a účelu vyplýva, že jej cieľom je stanoviť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolaní voči každej osobe tým, že sa jej poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktorými sa nachádza vek. [9]

31. Podotýkam, že k skutočnostiam predchádzajúcim sporu vo veci samej došlo po uplynutí lehoty, ktorú mala Spolková republika Nemecko na prebratie tejto smernice, teda po 2. decembri 2006.

32. Okrem toho podľa môjho názoru neexistuje žiadna pochybnosť o tom, že dotknutá vnútroštátna úprava patrí do pôsobnosti uvedenej smernice. V tomto ohľade pripomínam, že podľa článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 sa „bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore… vo vzťahu k… podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“. Keďže § 622 BGB predstavuje ustanovenie upravujúce jednu z podmienok, za ktorých môže dôjsť k výpovedi zo strany zamestnávateľa, treba ho považovať za ustanovenie, ktoré patrí do pôsobnosti tejto smernice.

33. Moja analýza spočívajúca v určení, či je § 622 ods. 2 posledná veta BGB v rozpore so zákazom diskriminácie na základe veku formulovaným právom Spoločenstva, sa teda opiera hlavne o ustanovenia smernice 2000/78, ktoré upresňujú, čo treba považovať za rozdielne zaobchádzanie založené na veku, ktoré je v rozpore s právom Spoločenstva. Táto smernica tak predstavuje podrobný rámec, ktorý umožňuje odhaliť, či existuje diskriminácia súvisiaca s vekom v oblasti zamestnania a práce.

34. V dôsledku toho nevidím žiadny dôvod na to, aby sa všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku priznala autonómnosť tým, že by som sa obmedzil iba na jej výklad, keďže veľkým nedostatkom takéhoto prístupu je, že zbavuje smernicu 2000/78 akéhokoľvek

9 — Rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 42.

potrebného účinku. To však neznamená, že všeobecná zásada práva Spoločenstva, ktorú predstavuje zásada zákazu diskriminácie na základe veku, nezohrá v mojej analýze prejednávaného návrhu na začatie prejudiciálneho konania žiadnu úlohu. V rozsahu, v akom je táto zásada neoddeliteľne spojená so smernicou 2000/78, ktorej hlavným cieľom je uľahčiť jej uplatňovanie, musí byť táto zásada zohľadnená pri určení, či a za akých podmienok sa možno odvolať na smernicu 2000/78 v spore medzi jednotlivcami, ako to vysvetlím pri odpovedi na druhú otázku.

35. Po tomto spresnení treba teraz preskúmať, či sa smernica 2000/78, a predovšetkým jej článok 6 ods. 1, má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej úprave, akou je § 622 ods. 2 posledná veta BGB.

2. Bráni smernica 2000/78 ustanoveniu poslednej vety § 622 ods. 2 BGB?

36. Najskôr uvádzam, že keďže § 622 ods. 2 posledná veta BGB vylučuje zohľadnenie dôb zamestnania získaných pracovníkom pred dovŕšením 25. roku života na účely výpočtu doby zamestnania, ktorá zase umožňuje určiť dĺžku výpovednej doby pri výpovedi danej zamestnávateľom, zavádza také rozdielne zaobchádzanie priamo založené na veku, aké je uvedené v článku 2 ods. 1 a v článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78. § 622 ods. 2 posledná veta BGB totiž priamo vyžaduje, aby sa s prepustenými pracovníkmi, ktorí vstúpili do pracovného pomeru so svojim zamestnávateľom pred dovŕšením 25. roku života, zaobchádzalo menej priaznivo ako s prepustenými pracovníkmi, ktorých do takéhoto pomeru vstúpili po dovŕšení tohto veku. Toto opatrenie navyše znevýhodňuje mladých pracovníkov oproti starším pracovníkom, keďže mladí pracovníci môžu byť potenciálne vylúčení, ako to preukazuje situácia S. Kücükdeveciovej, z ochranného mechanizmu, ktorý predstavuje postupné predlžovanie výpovedných dôb úmerne k času odpracovanému v podniku pri výpovedi danej zamestnávateľom.

37. Z článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 však vyplýva, že takéto rozdielne zaobchádzania založené na veku nepredstavujú diskrimináciu zakázanú podľa jej článku 2 „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“. Tieto oprávnené ciele, ktoré sú cieľmi sociálnej politiky, [10] tak môžu odôvodňovať rozdielne zaobchádzanie súvisiace s vekom, ktorého niekoľko príkladov uvádza článok 6 ods. 1 druhý pododsek smernice 2000/78.

10 — Rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 46.

38. Zástupca Spolkovej republiky Nemecko na pojednávaní vysvetlil všeobecný kontext, v ktorom bol zavedený prah 25. rokov. Z tohto vysvetlenia vyplýva, že nemecký zákonodarca v roku 1926 zaviedol systém postupného predlžovania výpovedných dôb pri výpovedi danej zamestnávateľom v závislosti od trvania pracovného pomeru. Zavedenie prahu 25. rokov, po dovŕšení ktorých sa zohľadňujú doby zamestnania, malo za cieľ čiastočne odbremeniť zamestnávateľov od tohto postupného predlžovania výpovedných dôb. Zdá sa, že ide o ustanovenie, ktoré uľahčilo politický kompromis pri prijatí hlavného opatrenia, ktorým je samotné predlžovanie. Okrem toho sa zdá, že cieľom tohto ustanovenia je poskytnúť väčšiu flexibilitu zamestnávateľom v prípade, keď chcú prepustiť mladých pracovníkov, pričom táto flexibilita vo vzťahu k mladším pracovníkom určitým spôsobom kompenzuje bremeno, ktoré pre zamestnávateľov vyplýva z postupného predlžovania výpovedných dôb v závislosti od trvania pracovného pomeru. Inými slovami, nemecký zákonodarca sa pokúsil vytvoriť rovnováhu medzi posilnením ochrany pracovníkov úmerne k času odpracovanému v podniku a záujmom zamestnávateľov na flexibilite v riadení personálnej oblasti.

39. Okrem toho vysvetlenia, ktoré poskytol vnútroštátny súd, umožňujú upresniť kontext, v ktorom bol prijatý § 622 ods. 2 BGB. Ustanovenie tohto § zohľadňované celkovo má za cieľ posilniť ochranu starších pracovníkov proti nezamestnanosti. Nemecký zákonodarca vychádzal z predpokladu, že nezamestnanosť zasiahne starších pracovníkov ťažšie ako mladých pracovníkov, pretože starší pracovníci majú rodinné a ekonomické povinnosti, ktoré mladší pracovníci vo všeobecnosti nemajú, a pretože ich pracovná mobilita je okrem toho nižšia. V čase prijatia sporného ustanovenia, teda na začiatku 20. storočia, si pracovníci, predovšetkým mužského pohlavia, zvykli zakladať rodinu okolo tridsiatky. Keďže mladí pracovníci pred dovŕšením tohto veku vo všeobecnosti nemali rodinné povinnosti, boli dostatočne chránení základnou výpovednou dobou. Okrem toho mladí pracovníci reagujú ľahšie a rýchlejšie na stratu zamestnania.

40. Rovnako bolo uvedené, že prah 25 rokov možno vidieť tak, že sleduje oprávnený cieľ politiky zamestnanosti a trhu práce, keďže má za následok zníženie vysokej miery nezamestnanosti mladých pracovníkov tým, že vytvára podmienky, ktoré môžu uľahčiť prijímanie tejto vekovej skupiny do zamestnania. Inak povedané, skutočnosť, že treba dodržať iba základné výpovedné doby, podnecuje zamestnávateľov k tomu, aby prijímali do zamestnania viac mladých pracovníkov.

41. Možno sa so zreteľom na tieto vysvetlenia domnievať, že posledná veta § 622 ods. 2 BGB, ktorá stanovuje, že sa nezohľadňujú doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života, sleduje oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, teda cieľ sociálnej politiky?

42. Podľa môjho názoru treba robiť rozdiel medzi opatrením, ktorým je postupné predlžovanie výpovednej doby pri výpovedi danej zamestnávateľom na základe času odpracovaného v podniku a opatrením, ktorým sa pre toto predlžovanie stanovuje minimálny vek 25 rokov.

43. Účelom predĺženej výpovednej doby je jednoznačne ochrana pracovníkov, o ktorých sa nemecký zákonodarca domnieva, že ich schopnosť adaptácie a možnosti nového zaradenia sa znižujú v prípade, keď boli v podniku zamestnaní dlhý čas. Ak sa zamestnávateľ rozhodne prepustiť pracovníka, ktorý v jeho podniku pracuje už dlho, dlhá výpovedná doba určite uľahčuje prispôsobenie sa tohto pracovníka novej pracovnej situácii, predovšetkým hľadanie nového zamestnania. Túto posilnenú ochranu prepusteného zamestnanca úmernú času, ktorý odpracoval v podniku, možno podľa mňa považovať za sledujúcu cieľ politiky zamestnanosti a trhu práce v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

44. Identifikácia oprávneného cieľa v zmysle tohto ustanovenia je naopak ťažšia v prípade nezohľadňovania dôb zamestnania získaných pred dovŕšením 25. roku života.

45. Tvrdenie, podľa ktorého má takéto opatrenie pozitívny vplyv na prijímanie mladých pracovníkov do zamestnania, sa mi zdá prinajmenšom teoretické. Je naopak isté, že krátke výpovedné doby budú mať nevyhnutne negatívny vplyv na proces hľadania nového zamestnania mladými pracovníkmi. Zavedenie prahu 25 rokov, po dovŕšení ktorých možno uplatňovať systém predlžovania výpovedných dôb teda podľa môjho názoru nepodporuje profesionálna integráciu mladých pracovníkov v zmysle článku 6 ods. 1 druhého pododseku písm. a) smernice 2000/78.

46. Hlavným cieľom tohto opatrenia, ako to vyplýva z jeho všeobecného kontextu, je umožniť zamestnávateľom, aby flexibilnejšie riadili skupinu pracovníkov, ktorú tvoria mladí pracovníci, keďže nemecký zákonodarca sa domnieval, že títo pracovníci potrebujú byť chránení v prípade výpovede danej zamestnávateľom menej ako starší pracovníci. Treba teda určiť, či tento záujem zamestnávateľov na možnosti flexibilnejšieho riadenia jednej kategórie pracovníkov možno považovať za súčasť takých cieľov sociálnej politiky uvedených v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, ako sú tie, ktoré súvisia s politikou zamestnanosti a trhu práce.

47. Vo svojom už citovanom rozsudku Age Concern England Súdny dvor uviedol, že tieto oprávnené ciele sa vzhľadom na svoju povahu všeobecného záujmu odlišujú od dôvodov čisto individuálnych, ktoré sú vlastné situácii zamestnávateľa, akými sú zníženia nákladov alebo zlepšenie súťažného postavenia, bez toho, aby však bolo pritom možné vylúčiť, že vnútroštátne pravidlo ponechá pri sledovaní

uvedených legitímnych cieľov určitú mieru flexibility zamestnávateľom. [11] Z toho vyvodzujem, že Súdny dvor nevylučuje, že vnútroštátne opatrenie týkajúce sa politiky zamestnanosti a trhu práce sa môže vyznačovať poskytnutím „určitej miery flexibility zamestnávateľom“. Zdá sa mi však ťažké pripustiť, že by táto flexibilita priznaná zamestnávateľom mohla sama osobe predstavovať oprávnený cieľ. Súdny dvor totiž upresnil, že „oprávnené“ ciele v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 majú „povahu všeobecného záujmu“. Zdá sa, že tento rozmer všeobecného záujmu chýba opatreniu, ktoré stanovuje, že sa nezohľadňujú doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života, čo sa v konečnom dôsledku rovná vylúčeniu jednej kategórie pracovníkov, v tomto prípade kategórie najmladších pracovníkov, zo systému ochrany v oblasti prepúšťania.

48. Okrem toho pochybujem o význame jedného z predpokladov, na ktorých je založený § 622 ods. 2 posledná veta BGB, a to že mladí pracovníci reagujú ľahšie a rýchlejšie na stratu zamestnania ako iní pracovníci. Významný podiel, ktorý predstavuje nezamestnanosť mladých v našej spoločnosti, nezodpovedá tomuto predpokladu, ktorý bol možno odôvodnený v roku 1926, ale dnes už neplatí.

49. Z týchto dôvodov si myslím, že opatrenie, ktoré stanovuje, že sa nezohľadňujú doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby pri výpovedi danej zamestnávateľom nesleduje oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

50. V každom prípade, aj keby sa Súdny dvor mal domnievať, že toto opatrenie sleduje taký oprávnený cieľ sociálnej politiky, ako sú ciele, ktoré súvisia s politikou zamestnanosti a trhu práce, si myslím, že takéto opatrenie presahuje to, čo je na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

51. Je pravda, že členské štáty nepopierateľne disponujú rozsiahlou voľnou úvahou nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť. [12] Súdny dvor však rovnako uviedol, že jednoduché všeobecné tvrdenia týkajúce sa schopnosti určitého opatrenia byť súčasťou politiky zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy nepreukazujú, že cieľ tohto opatrenia je taký, aby odôvodnil výnimku zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ani nepredstavujú skutočnosti umožňujúce rozumne sa domnievať, že zvolenými prostriedkami je možné dosiahnuť tento cieľ. [13] Teda aj za predpokladu, že § 622 ods. 2 posledná veta BGB sleduje cieľ, ktorým je

11 — Bod 46.

12 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 68.
13 — Rozsudok Age Concern England, už citovaný, bod 51.

uľahčiť prijímanie mladých pracovníkov do zamestnania, a teda profesionálnu integráciu tejto skupiny pracovníkov, žiaden hmatateľný dôkaz toto tvrdenie nepodporuje, ani nepreukazuje, že toto opatrenie je spôsobilé dosiahnuť takýto cieľ. Podľa môjho názoru teda nebola preukázaná primeranosť a nevyhnutnosť uvedeného opatrenia.

52. Okrem toho uplatňovanie § 622 ods. 2 poslednej vety BGB vedie k situácii, v ktorej sú všetci pracovníci, ktorí vstúpili do pracovného pomeru pred dovŕšením 25. roku života a ktorí sú prepustení tak ako S. Kücükdeveci krátko po dosiahnutí tohto veku, všeobecne a bez ohľadu na ich pracovnú a rodinnú situáciu, ako aj úroveň vzdelania, vylúčení z významnej ochrany pracovníkov v prípade výpovede danej zamestnávateľom. Toto vylúčenie, o ktorom sa rozhodlo v roku 1926, bolo navyše podľa môjho názoru zachované bez toho, aby bolo preukázané, že stanovenie takéhoto vekového prahu stále zodpovedá súčasnej ekonomickej a sociálnej situácii tejto skupiny pracovníkov.

53. Z tohto dôvodu navrhujem Súdnemu dvoru, aby rozhodol tak, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ako je tá vo veci samej, ktorá všeobecne stanovuje, že doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života sa nezohľadňujú na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby v prípade výpovede danej zamestnávateľom.

B — *O druhej otázke*

54. Svojou druhou otázkou chce vnútroštátny súd v podstate zistiť, aké dôsledky má vyvodiť z nezlučiteľnosti § 622 ods. 2 poslednej vety BGB so smernicou 2000/78. Je povinný neuplatniť toto vnútroštátne ustanovenie, hoci rozhoduje v spore medzi jednotlivcami? Má tento súd navyše povinnosť položiť Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku skôr ako môže neuplatniť vnútroštátne ustanovenie, ktoré odporuje právu Spoločenstva?

55. Táto posledná otázka podľa môjho názoru nevyžaduje rozsiahle úvahy. Od vyhlásenia rozsudku z 9. marca 1978, Simmenthal [14], je totiž jasné, že vnútroštátny súd ako všeobecný súd Spoločenstva má povinnosť uplatňovať právo Spoločenstva v celom rozsahu a chrániť práva, ktoré toto právo priznáva jednotlivcom tak, že neuplatní každé vnútroštátne ustanovenie, ktoré je s ním v rozpore. Táto povinnosť vnútroštátneho súdu neuplatniť vnútroštátne ustanovenie predstavujúce prekážku plnej účinnosti noriem Spoločenstva nie je nijako podmienená predchádzajúcim podaním návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor, pretože inak by sa možnosť podať návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorú majú vo väčšine prípadov vnútroštátne súdy podľa článku 234 druhého odseku ES, zmenila na všeobecnú povinnosť podať takýto návrh.

14 — Rozsudok 106/77, Zb. s. 629.

56. Prvá časť otázky položenej vnútroštátnym súdom je naopak problematickejšia a v judikatúre Súdneho dvora na ňu neexistuje jasná odpoveď.

57. Na otázku, či sa v spore medzi jednotlivcami možno odvolávať na smernicu, ktorú členský štát neprebral správne alebo vôbec, však už Súdny dvor niekoľkokrát poskytol jasnú odpoveď. Súdny dvor tak ustálene rozhodoval, že smernica sama osebe nemôže ukladať povinnosti jednotlivcovi a teda sa na ňu ako takú voči nemu nemožno odvolať. Z toho podľa Súdneho dvora vyplýva, že ani jasné, presné a nepodmienené ustanovenie smernice, ktorého cieľom je priznať práva alebo uložiť povinnosti jednotlivcom, sa nemôže uplatniť ako také v spore výlučne medzi jednotlivcami. [15] Súdny dvor sa tak odmieta odhodlať ku kroku, ktorý by mal za následok postavenie smerníc na roveň nariadeniam, čím by sa Spoločenstvu priznala právomoc ukladať s bezprostredným účinkom povinnosti jednotlivcom, hoci má túto právomoc iba vtedy, keď mu jej priznaná právomoc prijímať nariadenia. [16] Toto stanovisko rešpektuje špecifickú povahu smernice, ktorá pojmovo ukladá povinnosti priamo iba členským štátom, ktorým je určená, a jednotlivcom môže ukladať povinnosti iba prostredníctvom vnútroštátnych opatrení, ktoré ju preberajú. [17]

58. Súdny dvor vyvážil toto striktné odmietanie horizontálneho priameho účinku smerníc tým, že zdôraznil alternatívne riešenia, ktoré môžu poskytnúť zadosťučinenie jednotlivcovi, ktorý sa cíti poškodený neprebratím alebo nesprávnym prebratím smernice.

59. Prvým prostriedkom na zmiernenie neexistencie horizontálneho priameho účinku smerníc je povinnosť vnútroštátneho súdu vykladať vnútroštátne právo v čo najväčšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice tak, aby sa dosiahol výsledok ňou sledovaný. [18] Zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatniac výkladové metódy ním uznané, s cieľom zaručiť plnú účinnosť predmetnej smernice a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným smernicou. [19]

60. Vo svojom už citovanom rozsudku Pfeiffer a i. Súdny dvor upresnil postup, ktorý má dodržať vnútroštátny súd v spore medzi jednotlivcami, čím trochu viac znížil hranicu medzi možnosťou dovolávať sa konformného výkladu a možnosťou odvolať

15 — Rozsudok zo 7. júna 2007, Carp, C-80/06, Zb. s. I-4473, bod 20 a citovaná judikatúra.

16 — Rozsudok zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 24.

17 — Pozri SIMON, D.: *La directive européenne*. Dalloz, 1997, s. 73.

18 — Pozri najmä rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný, bod 113 a citovaná judikatúra, ako aj z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 197.

19 — Rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 200.

sa na smernicu s cieľom vylúčenia použitia odporujúceho vnútroštátneho práva. Súdny dvor totiž uviedol, že ak vnútroštátne právo uplatnením výkladových metód, ktoré uznáva, umožňuje za určitých okolností vykladať ustanovenie vnútroštátneho právneho poriadku takým spôsobom, aby sa odstránil konflikt s inou normou vnútroštátneho práva alebo obmedziť na tento účel rozsah tohto ustanovenia tak, že sa uplatní iba v rozsahu, v akom je v súlade s touto normou, potom je súd povinný použiť rovnaké metódy s cieľom dosiahnuť výsledok sledovaný smernicou. [20]

61. Napriek tomu je nepochybné, že povinnosť vnútroštátneho súdu odvolať sa na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní príslušných pravidiel vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými právnymi zásadami, a najmä zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem*. [21]

62. Druhý prostriedok na zmiernenie neexistencie horizontálneho priameho účinku sa môže aktivovať práve v prípade, keď výsledok stanovený smernicou nemožno dosiahnuť cestou výkladu. Právo Spoločenstva totiž ukladá členským štátom povinnosť nahradiť škody, ktoré spôsobili jednotlivcom z dôvodu neprebratia tejto smernice, pokiaľ sú splnené tri podmienky. Najskôr musí mať predmetná smernica za cieľ priznať práva jednotlivcom. Ďalej musí byť obsah týchto práv zistiteľný na základe ustanovení uvedenej smernice. Nakoniec musí jestvovať príčinná súvislosť medzi porušením povinnosti, ktorou je členský štát viazaný, a vzniknutou škodou. [22]

63. Napokon tretí zmierňujúci prostriedok spočíva v rozlišovaní medzi horizontálnym priamym účinkom smerníc a možnosťou odvolávať sa na ne s cieľom vylúčiť použitie odporujúceho vnútroštátneho práva, a to aj v sporoch medzi jednotlivcami. Toto riešenie znamená, že aj keď smernice nemôžu nahradiť neexistujúce alebo chybné vnútroštátne právo pri priamom ukladaní povinnosti jednotlivcovi, možno sa na ne odvolávať aspoň s cieľom vylúčiť použitie odporujúceho vnútroštátneho práva, takže vnútroštátny súd pri rozhodovaní v spore medzi jednotlivcami uplatní iba vnútroštátne právo bez tých jeho ustanovení, ktoré odporujú smernici.

64. Tomuto rozlišovaniu medzi priamym, tzv. „substitučným“, účinkom smerníc a možnosťou odvolávať sa na ich vylučovací

20 — Rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 116.

21 — Rozsudok Angelidaki a i., už citovaný, bod 199 a citovaná judikatúra.

22 — Tamže, bod 202 a citovaná judikatúra.

účinok, sa však Súdny dvor nikdy všeobecne a výslovne nevenoval.[23] Význam tohto tretieho zmierňujúceho prostriedku preto v súčasnosti zostáva veľmi obmedzený.[24]

65. Súčasnú líniu súdnej praxe týkajúcej sa účinku smerníc v sporoch medzi jednotlivcami možno zhrnúť takto. Súdny dvor je naďalej proti tomu, aby sa smerniciam priznal horizontálny priamy účinok a zdá sa, že sa domnieva, že dva hlavné zmierňujúce prostriedky, ktorými sú povinnosť konformného výkladu a zodpovednosť členských štátov za porušenie práva Spoločenstva, sú vo väčšine prípadov postačujúce tak pre zabezpečenie plnej účinnosti smerníc, ako aj pre poskytnutie zadosťučinenia jednotlivcom, ktorí sa cítia poškodení nesprávnym postupom členských štátov.

66. Odpoveď, ktorú treba dať vnútroštátnemu súdu, by teda mohla klasicky spočívať v pripomenutí judikatúry, ktorú som práve vysvetlil, pričom by sa vnútroštátnemu súdu uviedlo, že je povinný zmobilizovať všetky nástroje, ktoré má k dispozícii na to, aby svoje vnútroštátne právo vyložil spôsobom, ktorý je v súlade s účelom sledovaným smernicou 2000/78, a pri nemožnosti vykonať takýto výklad vyzvať S. Kücükdeveciovú, aby uplatnila žalobou zodpovednosť voči Spolkovej republike Nemecko z dôvodu neúplného prebratia tejto smernice.

67. Nenavrhujem však Súdnemu dvoru, aby sa pustil touto cestou, a to z týchto dôvodov.

68. V prvom rade, ako to správne zdôrazňuje Landesarbeitsgericht Düsseldorf, povinnosť konformného výkladu platí iba vtedy, pokiaľ dotknutú vnútroštátnu úpravu možno vykladať. Tento vnútroštátny súd sa však domnieva, že to nie je prípad § 622 ods. 2 poslednej vety BGB. Súdnemu dvoru je teda

23 — Pre všeobecné vysvetlenie rozdielu medzi týmito dvoma účinkami práva Spoločenstva pozri najmä body 24 až 90 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Léger vo veci Linster (rozsudok z 19. septembra 2000, C-287/98, Zb. s. I-6917), ako aj SIMON, D.: Synthèse générale. In: *Les principes communs d'une justice des États de l'Union européenne.* Actes du colloque du 4 et 5 décembre 2000, La Documentation française, Paris, 2001, s. 321, podľa ktorého „ak Súdny dvor neprizná priamy účinok niektorým ustanoveniam práva Spoločenstva, je to jednoducho iba preto, že vnútroštátne súdy *nemôžu* uplatňovať tieto ustanovenia bez toho, aby boli nútené prekročiť svoju súdnu právomoc a nahrádzať vnútroštátneho zákonodarcu, ktorý v tomto prípade disponuje voľnou úvahou, ktorú súd nemôže využiť bez porušenia základných zásad deľby právomoci“ (s. 332). Možnosťou odvolávať sa na vylučovací účinok smerníc sa nijako nezasahuje do výkonu tejto voľnej úvahy. Ide iba o kontrolu toho, že pri tomto výkone zostal členský štát v hraniciach, ktoré voľnú úvahu vymedzujú.

24 — Rozsudky z 30. apríla 1996, CIA Security International, (C-194/94, Zb. s. I-2201), ako aj z 26. septembra 2000, Unilever (C-443/98, Zb. s. I-7535), sa často citujú ako rozsudky uznávajúce možnosť odvolať sa na vylúčenie použitia vnútroštátneho práva vyplývajúce zo smerníc v spore medzi jednotlivcami. Súdny dvor sa totiž domnieval, že technické pravidlo, ktoré nebolo oznámené v súlade s tým, čo vyžaduje smernica Rady 83/189/EHS z 28. marca 1983 o postupe pri poskytovaní informácií v oblasti technických noriem a predpisov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 109, s. 8), čo podľa Súdneho dvora predstavuje „podstatnú vadu konania“, nemôže vnútroštátny súd uplatniť, a to ani v spore medzi jednotlivcami (rozsudky CIA Security International, už citovaný, bod 48, a Unilever, už citovaný, bod 50). Súdny dvor odôvodnil takýto obrat vo vzťahu ku svojej klasickej judikatúre tým, že „smernica 83/189 nijako nedefinuje vecný obsah právneho pravidla, na základe ktorého musí vnútroštátny súd rozhodnúť prebiehajúci spor. Nevytvára ani práva ani povinnosti pre jednotlivcov“ (rozsudok Unilever, už citovaný, bod 51).

položená otázka vnútroštátnym súdom, ktorý mu uvádza, že znenie tohto ustanovenia je jednoznačné a že aj keby urobil všetko, čo je v jeho právomoci na dosiahnutie cieľa sledovaného smernicou 2000/78, nemôže uvedené ustanovenie vykladať v súlade s tým, čo sleduje táto smernica. Za týchto okolností sa domnievam, že by nebolo postačujúce vyzvať vnútroštátny súd, aby postupoval spôsobom, o ktorom sa domnieva, že s prihliadnutím na stav jeho vnútroštátneho práva nemôže viesť k úspešnému výsledku.

69. V druhom rade hlavnou nevýhodou odpovede, ktorá by nasmerovala S. Kücükdeveciovú k tomu, aby uplatnila žalobou zodpovednosť voči Spolkovej republike Nemecko by bolo to, že žalobkyňa by neuspela v už prebiehajúcom konaní s peňažnými dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú, hoci existencia diskriminácie na základe veku odporujúcej smernici 2000/78 je preukázaná, a bola by povinná podať novú žalobu na súd. Takéto riešenie by však podľa môjho názoru odporovalo právu na účinný prostriedok nápravy, ktorý musia mať podľa článku 9 smernice 2000/78 k dispozícii osoby, ktoré sa cítia poškodené nedodržaním zásady rovnosti zaobchádzania. Z tohto pohľadu účinný boj proti diskriminácii, ktorá je v rozpore s právom Spoločenstva predpokladá, že príslušný vnútroštátny súd môže priznať členom znevýhodnenej skupiny rovnaké výhody, aké dostávajú členovia zvýhodnenej skupiny, a to okamžite a bez toho, aby bol nútený vyzvať obete k tomu, aby žalobou uplatnili zodpovednosť voči štátu.[25] Z tohto dôvodu sa domnievam, že Súdny dvor by sa nemal uspokojiť s odpoveďou zameranou na existenciu žaloby smerujúcej k uplatneniu zodpovednosti štátu za neúplné prebratie tejto smernice.

70. Navrhujem Súdnemu dvoru, aby zaujal ambicióznejší prístup z hľadiska boja proti diskriminácii odporujúcej právu Spoločenstva, prístup, ktorý inak nijako priamo neodporuje jeho klasickej judikatúre týkajúcej sa neexistencie horizontálneho priameho účinku smerníc. Tento postoj, ktorý sa z veľkej časti zakladá na špecifickosti smerníc upravujúcich boj proti diskriminácii a na hierarchii noriem v právnom poriadku Spoločenstva, spočíva v názore, že smernica, ktorá bola prijatá s cieľom uľahčiť uplatňovanie všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie, nemôže obmedziť jej rozsah. Súdny dvor by teda mal uznať, ako to urobil vo vzťahu k samotnej všeobecnej zásade práva Spoločenstva, že na smernicu, ktorá má za cieľ boj proti diskriminácii, sa možno odvolať v spore medzi jednotlivcami s cieľom vylúčiť použitie vnútroštátnej úpravy, ktorá jej odporuje.

71. Tento postoj je navyše podľa môjho názoru jediným, ktorý možno zosúladiť s rozhodnutím Súdneho dvora v jeho už citovanom rozsudku Mangold. V tomto rozsudku sa Súdny dvor domnieval, že vnútroštátna úprava, ktorá okrem prípadov, keď existuje úzka väzba na predchádzajúcu

25 — Pozri najmä rozsudok zo 17. januára 2008, Velasco Navarro, C-246/06, Zb. s. I-105, bod 38.

pracovnú zmluvu na neurčitý čas uzavretú s tým istým zamestnávateľom, umožňuje bez obmedzení uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, ak pracovník dosiahol vek 52 rokov, nemôže byť odôvodnená podľa článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. Hlavným problémom, s ktorým bol Súdny dvor konfrontovaný, bolo určiť, aké dôsledky má vnútroštátny súd vyvodiť z tohto výkladu v situácii, keď jednak v spore vo veci samej stoja proti sebe jednotlivci, a jednak lehota na prebratie tejto smernice ku dňu uzavretia spornej pracovnej zmluvy ešte neuplynula.

72. Súdny dvor prekonal tieto dve prekážky tak, že sa na základe svojej judikatúry vyplývajúcej z už citovaného rozsudku Simmenthal domnieval, že je na vnútroštátnom súde prejednávajúcom spor, v ktorom ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, aby v rámci svojej právomoci zabezpečil osobám podliehajúcim právu Spoločenstva právnu ochranu, ktorá im vyplýva z práva Spoločenstva, a zabezpečil plnú účinnosť tohto práva tým, že neuplatní žiadne protichodné ustanovenie vnútroštátneho práva. [26] Súdny dvor tak uznal, že na túto zásadu sa možno odvolať v spore medzi jednotlivcami na účely vylúčenia použitia diskriminačnej vnútroštátnej právnej úpravy.

73. Na to, aby dospel k tomuto záveru, sa Súdny dvor domnieval, že okolnosť, že k dátumu uzavretia zmluvy ešte neuplynula lehota na prebratie smernice 2000/78, nebola spôsobilá spochybniť záver o nezlučiteľnosti dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78. Súdny dvor v prvom rade vychádzal zo svojej judikatúry vyplývajúcej z rozsudku z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie [27], z ktorého vyplýva, že členské štáty sa musia počas lehoty na prebratie smernice zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť uskutočnenie cieľa stanoveného danou smernicou. [28]

74. V druhom rade Súdny dvor zdôraznil, že smernica 2000/78 sama nezakotvuje zásadu rovnosti zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania. V zmysle článku 1 tejto smernice je jej účelom výlučne „ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“, pričom samotná zásada zákazu týchto foriem diskriminácie má svoj pôvod, ako vyplýva z odôvodnení č. 1 a 4 smernice, v rôznych medzinárodných nástrojoch a ústavných tradíciách, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom. [29] Súdny dvor z toho vyvodil, že zásadu zákazu diskriminácie na základe veku treba považovať za všeobecnú zásadu práva Spoločenstva. [30]

26 — Rozsudok Mangold, už citovaný, body 77 a 78.

27 — Rozsudok C-129/96, Zb. s. I-7411.

28 — Bod 45. Pozri rovnako rozsudok Mangold, už citovaný, bod 67.

29 — Rozsudok Mangold, už citovaný, bod 74.

30 — Tamže, bod 75.

75. Súdny dvor následne uplatnil svoju judikatúru, podľa ktorej ak vnútroštátna právna úprava patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva, musí Súdny dvor, ak mu bol predložený návrh na začatie prejudiciálneho konania, poskytnúť všetky výkladové prostriedky, ktoré vnútroštátny súd potrebuje na to, aby mohol posúdiť súlad tejto úpravy s touto zásadou. Dotknuté vnútroštátne ustanovenie skutočne patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva ako opatrenie na vykonanie smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP [31]. Súdny dvor sa v dôsledku toho domnieval, že dodržiavanie všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania, najmä na základe veku, nemôže závisieť od uplynutia lehoty poskytnutej členským štátom na prebratie smernice, ktorou sa má zaviesť všeobecný rámec boja proti diskriminácii na základe veku. [32]

76. Nikto neprehliada, že už citovaný rozsudok Mangold bol terčom mnohých kritík. Ak sa však budeme pridržiavať hlavného prínosu tohto rozsudku, a síce toho, že dodržanie všeobecnej zásady práva Spoločenstva, ktorú predstavuje zásada zákazu diskriminácie na základe veku, nemôže závisieť od uplynutia lehoty poskytnutej členským štátom na prebratie smernice 2000/78, a že vnútroštátny súd je povinný zabezpečiť plnú účinnosť tohto zásady tým, že neuplatní akékoľvek odporujúce ustanovenie vnútroštátneho zákona, a to aj v spore medzi jednotlivcami, domnievam sa, že túto kritiku treba zmierniť.

77. Pokiaľ ide o samotnú existenciu zásady zákazu diskriminácie na základe veku ako všeobecnej zásady práva Spoločenstva, som náchylný domnievať sa, že zdôrazňovanie tejto zásady Súdnym dvorom zodpovedá vývoju práva Spoločenstva, ktorý je výsledkom na jednej strane zahrnutia veku ako zakázaného kritéria diskriminácie do článku 13 ods. 1 ES, a na druhej strane zakotvenia zákazu diskriminácie založenej na veku ako základného práva, ako to vyplýva z článku 21 ods. 1 charty základných práv Európskej únie. [33] Je pravda, že úvaha Súdneho dvora by bola iste presvedčivejšia, ak by sa popri samotných medzinárodných nástrojoch a ústavných tradíciách členských štátov, ktoré vo väčšine prípadov neuznávajú špecifickú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, opierala o tieto skutočnosti. Považujem však za dôležité zdôrazniť, že objavením tejto všeobecnej zásady práva Spoločenstva koná Súdny dvor v zhode s vôľou vyjadrenou členskými štátmi a inštitúciami Spoločenstva bojovať účinne proti diskriminácii súvisiacej s vekom. Z tohto pohľadu nie je prekvapujúce,

31 — Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368. Pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 75 a citovanú judikatúru.

32 — Rozsudok Mangold, už citovaný, bod 76.

33 — Táto charta bola slávnostne vyhlásené po prvýkrát 7. decembra 2000 v Nice (Ú. v. ES C 364, s. 1) a druhýkrát 12. decembra 2007 v Štrasburgu (Ú. v. EÚ C 303, s. 1).

že zásada zákazu diskriminácie na základe veku ako špecifický výraz všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie a ako základné právo má význačné postavenie všeobecnej zásady práva Spoločenstva.

78. Dôsledky, ktoré Súdny dvor vo svojom už citovanom rozsudku Mangold vyvodil z existencie takejto zásady, sa mi zdajú byť v súlade s judikatúrou, ktorú postupne vyvinul vo vzťahu k všeobecnej zásade rovnosti a zákazu diskriminácie.

79. Súdny dvor sa tak už dlho domnieva, že všeobecná zásada rovnosti patrí k základným zásadám práva Spoločenstva. [34] Táto zásada vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo odlišne, pokiaľ takýto rozdiel nie je objektívne odôvodnený. [35] Je súčasťou mnohých základných práv, ktorých dodržiavanie zabezpečuje Súdny dvor. [36]

80. Táto zásada ako všeobecná zásada práva Spoločenstva plní niekoľko funkcií. Umožňuje súdu Spoločenstva vyplniť medzery, ktoré sa môžu nachádzať v ustanoveniach primárneho alebo sekundárneho práva. Navyše slúži ako výkladový prostriedok, ktorý môže objasniť zmysel a pôsobnosť ustanovení práva Spoločenstva, [37] aj ako prostriedok kontroly platnosti aktov Spoločenstva. [38]

81. Dodržiavanie všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie okrem toho zaväzuje aj členské štáty v prípade, keď uplatňujú úpravu Spoločenstva. V dôsledku toho sú členské štáty povinné v čo najväčšej možnej miere uplatňovať úpravu Spoločenstva za podmienok, ktoré neignorujú požiadavky vyplývajúce z ochrany základných práv v právnom poriadku Spoločenstva. [39] V tomto ohľade, ako som uviedol už skôr, sa Súdny dvor domnieva, že ak vnútroštátna právna úprava patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva, musí Súdny dvor, ak mu bol predložený návrh na začatie prejudiciálneho konania, poskytnúť všetky výkladové prostriedky, ktoré vnútroštátny súd potrebuje na to, aby mohol posúdiť súlad tejto úpravy so základnými právami, ktorých dodržiavanie Súdny dvor zabezpečuje [40]. Ak sa so zreteľom

34 — Rozsudok z 19. októbra 1977, Ruckdeschel a i., 117/76 a 16/77, Zb. s. 1753, bod 7.

35 — Pozri najmä rozsudky z 25. novembra 1986, Klensch a i., 201/85 a 202/85, Zb. s. 3477, bod 9, ako aj z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Zb. s. I-11915, bod 32 a citovanú judikatúru.

36 — Rozsudok Rodríguez Caballero, už citovaný, bod 32.

37 — Pozri najmä vplyv, ktorý mohla mať zásada rovnosti na určenie pôsobnosti smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40), v rozsudku z 30. apríla 1996, P./S. (C-13/94, Zb. s. I-2143, body 18 až 20).

38 — Pozri najmä rozsudok z 10. marca 1998, Nemecko/Rada, C-122/95, Zb. s. I-973, body 54 až 72.

39 — Rozsudok Rodríguez Caballero, už citovaný, bod 30 a citovaná judikatúra.

40 — Tamže, bod 31 a citovaná judikatúra.

na tento výklad ukáže, že vnútroštátna úprava je v rozpore s právom Spoločenstva, vnútroštátny súd ju v súlade so zásadou prednosti práva Spoločenstva nesmie uplatniť.

82. Úvaha Súdneho dvora v jeho už citovanom rozsudku Mangold zohľadňuje tieto rôzne skutočnosti vyplývajúce z jeho judikatúry s cieľom zabezpečiť účinnosť všeobecnej zásady rovnosti bez ohľadu na uplynutie lehoty na prebratie smernice 2000/78. Takáto úvaha je podľa môjho názoru v súlade s hierarchiou noriem v právnom poriadku Spoločenstva.

83. Na ilustráciu spôsobu, akým Súdny dvor posudzuje vzťah medzi normou primárneho práva Spoločenstva a normou sekundárneho práva Spoločenstva, je zaujímavé vykonať porovnanie so spôsobom, akým Súdny dvor chápal vzťah medzi článkom 119 Zmluvy EHS [teraz článok 119 Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES)], ktorý upravuje zásadu rovnosti odmeňovania medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia, a smernicou 75/117/EHS [41].

84. Vo svojom rozsudku z 8. apríla 1976, Defrenne [42], tak Súdny dvor uviedol, že smernica 75/117 v niektorých ohľadoch upresňuje vecný rozsah článku 119 Zmluvy a obsahuje rôzne ustanovenia, ktoré sú v podstate určené na zlepšenie právnej ochrany pracovníkov prípadne poškodených neuplatňovaním zásady rovnosti odmeňovania stanovenej v tomto článku. [43] Domnieval sa, že táto smernica má za cieľ prostredníctvom súhrnu opatrení, ktoré sa príjmu na vnútroštátnej úrovni, podporiť správne uplatňovanie článku 119 Zmluvy bez toho, aby mohla oslabiť jeho účinnosť. [44] Vo svojom rozsudku z 31. marca 1981, Jenkins [45], Súdny dvor v rovnakom zmysle upresnil, že článok 1 uvedenej smernice, ktorý je určený hlavne na to, aby uľahčil skutočné uplatňovanie zásady rovnosti odmeňovania, ktorá sa nachádza v článku 119 Zmluvy, nijakým spôsobom neovplyvňuje obsah alebo pôsobnosť tejto zásady tak, ako je definovaná v tomto článku. [46] Súdny dvor nedávno pripomenul túto judikatúru vo svojom rozsudku z 3. októbra 2006, Cadman [47].

85. S prihliadnutím na túto judikatúru sa mi zdá úplne logické, že Súdny dvor sa vo svojom už citovanom rozsudku Mangold domnieval, že skutočnosť, že neuplynula lehota na prebratie smernice 2000/78 nemôže narušiť účinnosť zásady zákazu diskriminácie na základe veku, a že na zabezpečenie tejto účinnosti je vnútroštátny súd povinný vylúčiť použitie odporujúcich ustanovení vnútroštátneho zákona. Okrem toho okol-

41 — Smernica Rady z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179).

42 — Rozsudok 43/75, Zb. s. 455.
43 — Bod 54.
44 — Bod 60.
45 — Rozsudok 96/80, Zb. s. 911.
46 — Bod 22.
47 — Rozsudok C-17/05, Zb. s. I-9583, bod 29.

nosť, že spor vo veci samej sa týkal dvoch jednotlivcov, nemohla príliš zabrániť tomu, aby táto všeobecná zásada práva Spoločenstva ťažila z možnosti odvolávať sa na vylučovací účinok, keďže Súdny dvor sa už niekoľkokrát odhodlal k významnejšiemu kroku tým, že priznal horizontálny priamy účinok ustanoveniam Zmluvy obsahujúcim špecifické vyjadrenia všeobecnej zásady rovnosti a zákazu diskriminácie. [48]

86. Súdny dvor teraz musí rozhodnúť, či chce zachovať rovnaký prístup v situáciách, ktoré nastali po uplynutí lehoty na prebratie smernice 2000/78. Podľa môjho názoru by odpoveď mala byť kladná, pretože zaujatie odlišného postoja by viedlo k narušeniu logiky, ktorá je v pozadí už citovaného rozsudku Mangold.

87. Keďže totiž smernica 2000/78 predstavuje nástroj, ktorý má uľahčiť skutočné uplatňovanie zásady zákazu diskriminácia na základe veku, a predovšetkým zlepšiť právnu ochranu pracovníkov prípadne poškodených porušením tejto zásady, nemôže, a to tým skôr ani po uplynutí lehoty poskytnutej členským štátom na jej prebratie, ovplyvniť pôsobnosť tejto zásady. V tomto ohľade by bolo ťažké predstaviť si, že dôsledky prednosti práva Spoločenstva sú oslabené po uplynutí lehoty na prebratie smernice 2000/78. Nemožno najmä pripustiť, že ochrana osôb podliehajúcich súdnej právomoci proti diskriminácii, ktorá je v rozpore s právom Spoločenstva, stráca na intenzite po uplynutí takejto lehoty, hoci ide o normu, ktorej účelom je poskytnúť im ešte väčšiu ochranu. Podľa môjho názoru preto musí byť možné odvolať sa na smernicu 2000/78 v spore medzi jednotlivcami s cieľom vylúčiť použitie vnútroštátneho ustanovenia, ktoré je v rozpore s právom Spoločenstva.

88. Prijatie takéhoto prístupu by v tomto prípade neviedlo Súdny dvor k tomu, aby sa znovu vrátil k svojej judikatúre týkajúcej sa neexistencie horizontálneho priameho účinku smerníc. V prejednávanej veci totiž ide iba o vylúčenie vnútroštátneho ustanovenia odporujúceho smernici 2000/78, konkrétne § 622 ods. 2 poslednej vety BGB tak, aby vnútroštátny súd mohol uplatniť zostávajúce ustanovenia tohto §, v tomto prípade výpovedné doby vypočítané podľa dĺžky trvania pracovného pomeru. V tomto prípade teda nejde o priame uplatnenie smernice 2000/78 na autonómne súkromné správanie nezodpovedajúce žiadnej osobitnej vnútroštátnej úprave ako napríklad rozhodnutie zamestnávateľa neprijímať do zamest-

48 — Pozri najmä rozsudky z 12. decembra 1974, Walrave a Koch, 36/74, Zb. s. 1405; Defrenne, už citovaný, ako aj zo 6. júna 2000, Angonese, C-281/98, Zb. s. I-4139. Pre nedávne potvrdenie horizontálneho priameho účinku ustanovení Zmluvy týkajúcich sa základných slobôd, ako je napríklad článok 43 ES, pozri navyše rozsudok z 11. decembra 2007, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union, C-438/05, Zb. s. I-10779, body 57 až 59 a citovaná judikatúra.

nania pracovníkov starších ako 45 rokov alebo mladších ako 35 rokov. Iba táto situácia by viedla k položeniu otázky o vhodnosti priznať tejto smernici skutočný horizontálny priamy účinok. [49]

89. Okrem toho, ak Súdny dvor zotrvá na svojom rozhodnutí nevenovať sa všeobecne rozlišovaniu medzi priamym, tzv. „substitučným“, účinkom smerníc a možnosťou odvolávať sa na ich vylučovací účinok, špecifickosť smerníc upravujúcich boj proti diskriminácii mu podľa môjho názoru umožňuje prijať riešenie, ktorého rozsah je obmedzenejší a ktoré má zároveň tú výhodu, že je v súlade s judikatúrou, ktorú Súdny dvor vyvinul vo vzťahu k všeobecnej zásade rovnosti a zákazu diskriminácie. Z tohto pohľadu práve preto, že smernica 2000/78 vykonáva túto zásadu v jej rozmere zakazujúcom diskrimináciu na základe veku, jej treba priznať posilnenú možnosť odvolávať sa na ňu v sporoch medzi jednotlivcami.

90. Na záver chcem poznamenať, že so zreteľom na stále narastajúce zasahovanie práva Spoločenstva do vzťahov medzi súkromnými osobami, bude podľa môjho názoru Súdny dvor nevyhnutne konfrontovaný s inými prípadmi nastoľujúcimi otázku možnosti odvolávať sa v sporoch medzi jednotlivcami na smernice, ktoré prispievajú k zabezpečeniu základných práv. Počet týchto prípadov bude pravdepodobne narastať, ak Charta základných práv Európskej únie získa v budúcnosti záväznú právnu silu, pretože medzi základnými právami zaručenými v tejto charte sú aj také, ktoré existujú v *acquis* Spoločenstva v podobe smerníc. [50] Z tohto pohľadu musí Súdny dvor podľa môjho názoru už dnes uvažovať o tom, či identifikácia práv zaručených smernicami ako základných práv umožňuje alebo neumožňuje posilniť možnosť odvolávať sa na ne v sporoch medzi jednotlivcami. Prejednávaná vec ponúka Súdnemu dvoru príležitosť upresniť odpoveď, ktorú chce dať na túto dôležitú otázku.

49 — Problém by bol teda ešte zložitejší, pretože okrem hlavnej prekážky súvisiacej s povahou aktu sekundárneho práva Spoločenstva, ktorým je smernica, by bol Súdny dvor konfrontovaný so všeobecnejšou otázkou, či sa zákazom diskriminácie môžu riadiť všetky typy vzťahov medzi súkromnými osobami. V tomto ohľade poznamenávam, že kogentná povaha zákazu určitých foriem diskriminácie uvedených v ustanoveniach primárneho práva už viedla Súdny dvor k tomu, že im priznal čo najširšiu možnú uplatniteľnosť najmä vo vzťahoch medzi súkromnými osobami (pozri najmä rozsudky Defrenne, už citovaný, bod 39, a Angonese, už citované, body 34 až 36). Okrem toho článok 3 ods. 1 smernice 2000/78, ktorý stanovuje, že táto smernica sa bude „vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore“ preukazuje, že úmyslom normotvorcu Spoločenstva je, aby sa zákaz diskriminácie vzťahoval aj na pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa riadia súkromným právom. Mimo rámca Spoločenstva pozri aj ESLP, rozsudok Pla a Puncernau v. Andora z 13. júla 2004 (*Recueil des arrêts et décisions* 2004-VIII), v ktorom sa zdá, že Európsky súd pre ľudské práva uznáva, že právo na zákaz diskriminácie uvedené v článku 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podpísaného v Ríme 4. novembra 1950, sa uplatňuje vo vzťahoch medzi súkromnými osobami, čím otvára cestu pre kontrolu zlučiteľnosti výlučne súkromných aktov s týmto článkom (k tomuto pozri SUDRE, F.: *Droit européen et international des droits de l'homme,* 9. vyd., PUF, Paris 2008, s. 264).

50 — K tomuto pozri DE SCHUTTER, O.: „Les droits fondamentaux dans l'Union européenne: une typologie de l'acquis“, *Classer les droits de l'homme,* 2004, s. 315. Autor uvádza ako príklady právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku (článok 27), ochranu v prípade bezdôvodného prepustenia (článok 30), právo na spravodlivé a primerané pracovné podmienky (článok 31), zákaz detskej práce a ochranu mladistvých pri práci (článok 32), garanciu možnosti zosúladiť rodinný a pracovný život (článok 33), ako aj právo na sociálne zabezpečenie migrujúcich pracovníkov (článok 34 ods. 2) (s. 346 a 347).

IV — Návrh

91. So zreteľom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby rozhodol takto:

1. Článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, ako je tá vo veci samej, ktorá všeobecne stanovuje, že doby zamestnania získané pred dovŕšením 25. roku života sa nezohľadňujú na účely výpočtu dĺžky výpovednej doby v prípade výpovede danej zamestnávateľom.

2. Vnútroštátny súd je povinný neuplatniť takúto vnútroštátnu právnu úpravu, a to ani v spore medzi jednotlivcami.