ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 18. novembra 2010 *

V spojených veciach C-250/09 a C-268/09,

ktorých predmetom sú dva návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Rayonen sad Plovdiv (súd prvého stupňa, Bulharsko) z 23. júna 2009 a doručené Súdnemu dvoru 6. a 10. júla 2009, ktoré súvisia s konaniami:

Vasil Ivanov Georgiev

proti

Tehničeski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

* Jazyk konania: bulharčina.

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh a P. Lindh (spravodajkyňa),

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— V. I. Georgiev, v zastúpení: K. Bončeva a G. Černičerska, advokati,

— Tehničeski universitet – Sofia, filial Plovdiv, v zastúpení: K. Iliev, splnomocnený zástupca,

— bulharská vláda, v zastúpení: T. Ivanov a E. Petranova, splnomocnení zástupcovia,

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

— slovenská vláda, v zastúpení: B. Ricziová, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Enegren a N. Nikolova, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 2. septembra 2010,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tieto návrhy boli predložené v rámci sporu medzi V. I. Georgievom a Tehničeski universitet – Sofia, filial Plovdiv (Technická univerzita v Sofii, pracovisko Plovdiv, ďalej len „univerzita“), týkajúceho sa jednak zmluvy na dobu určitú, ktorá s ním bola uzavretá, keď dosiahol vek 65 rokov, a jednak jeho povinného odchodu do dôchodku po dosiahnutí veku 68 rokov.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2000/78

3 Odôvodnenie č. 25 smernice 2000/78 znie:

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

4 Podľa článku 1 je cieľom uvedenej 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".

5 Článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice stanovujú:

„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".

6 Článok 3 smernice 2000/78 s názvom „Rozsah" v ods. 1 písm. c) uvádza:

„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".

7 Článok 6 ods. 1 smernice znie:

„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.“

Rámcová dohoda o práci na dobu určitú

8 Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), znie:

„V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú [Aby sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo opakovanom zakladaní pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú – *neoficiálny preklad*], členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade [a/alebo sociálni partneri v prípade – *neoficiálny preklad*], že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužitia – *neoficiálny preklad*], prijmú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce opakované uzatváranie takýchto pracovných zmlúv alebo opakované zakladanie takýchto pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];

b) … maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo [opakovane zakladaných – *neoficiálny preklad*] pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;

c) urči[a], koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť.“

Vnútroštátna právna úprava

9 Bulharský zákonník práce (DV č. 26 z 1. apríla 1986) v zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v DV č. 105 z 29. decembra 2005 (ďalej len „zákonník práce“) v článku 68 ods. 1 bodoch 1 a 4 stanovuje:

„1. Pracovná zmluva na dobu určitú sa uzatvára:

(1) na dobu určitú, ktorá nemôže byť dlhšia ako 3 roky, iba ak by zákon alebo akt prijatý radou ministrov stanovil inak;

…

4. Výnimočne je možné uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu určitú stanovenú v odseku 1 bode 1 na najmenej jeden rok v prípade prác alebo činností, ktoré nemajú dočasný, sezónny alebo krátkodobý charakter. Takáto pracovná zmluva môže byť uzatvorená aj na kratšie obdobie, a to na základe písomnej žiadosti pracovníka alebo zamestnanca. V tomto prípade môže byť pracovná zmluva na dobu určitú stanovená v odseku 1 bode 1 s rovnakým zamestnancom alebo zamestnávateľom na rovnakú prácu opakovane uzatvorená iba jedenkrát na najmenej jeden rok.“

10 Článok 325 ods. 3 zákonníka práce stanovuje, že účinnosť pracovnej zmluvy, pokiaľ ju nezrušia zmluvné strany, zanikne po uplynutí doby, na ktorú bola uzavretá.

11 Podľa článku 328 zákonníka práce:

„1. Zamestnávateľ môže zrušiť pracovnú zmluvu písomne, pričom výpoveď zašle pracovníkovi alebo zamestnancovi v lehotách, ktoré stanovuje článok 326 ods. 2, v týchto prípadoch:

…

(10) Keď vznikol nárok na dôchodok a v prípade profesorov, docentov, asistentov úrovne I a II a doktorov vied, keď dosiahnu vek 65 rokov;

…“

12 Odsek 11 prechodných a záverečných ustanovení zákona o vysokoškolskom vzdelávaní (DV č. 112 z 27. decembra 1995) v zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v DV č. 103 z 23. decembra 2005 stanovuje:

„Na návrh rady katedry a rady akademickej obce a/alebo rady pracoviska môžu byť pri dosiahnutí veku podľa článku 328 ods. 1 bodu 10 zákonníka práce rozhodnutím akademickej rady predĺžené pracovné zmluvy s habilitovanými osobami, ktoré zastávajú miesto ‚profesora‘, zakaždým o jeden rok, avšak celkovo nie o viac ako tri roky,

a s habilitovanými osobami, ktoré zastávajú miesto ‚docenta', zakaždým o jeden rok, avšak celkovo nie o viac ako dva roky."

13 Článok 7 ods. 1 bod 6 zákona o ochrane pred diskrimináciou (DV č. 86 z 30. septembra 2003) v zmenenom a doplnenom znení uverejnenom v DV č. 105 z 29. decembra 2005 zakotvuje, že nie je diskrimináciou „stanovenie hornej vekovej hranice na prijatie do zamestnania, ak súvisí s potrebou vyškolenia pre príslušné pracovné miesto alebo s potrebou primeranej doby zamestnania na pracovnom mieste pred odchodom do dôchodku, ak je to objektívne odôvodnené na dosiahnutie legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa neprekračujú rámec toho, čo je nevyhnutné".

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

14 Vasil Ivanov Georgiev začal pracovať na univerzite ako docent v roku 1985.

15 Pracovný pomer bol skončený 6. februára 2006, keď dosiahol dôchodkový vek stanovený na 65 rokov.

16 Akademická rada univerzity však povolila V. I. Georgievovi pokračovať vo výkone pracovných úloh a povinností v súlade s odsekom 11 prechodných a záverečných ustanovení zákona o vysokoškolskom vzdelávaní. Bola uzavretá nová pracovná zmluva na

dobu jedného roka, pričom táto zmluva stanovovala, že V. I. Georgiev bude pracovať ako vyučujúci na inžinierskej fakulte (ďalej len „zmluva“).

17 Dodatkom podpísaným 21. decembra 2006 bola účinnosť zmluvy predĺžená o jeden rok.

18 V. I. Georgiev bol vymenovaný za profesora v januári 2007.

19 Novým dodatkom podpísaným 18. januára 2008 bola účinnosť zmluvy predĺžená ešte o jeden rok.

20 V roku 2009, počas ktorého V. I. Georgiev dosiahol vek 68 rokov, bol rozhodnutím riaditeľa univerzity pracovný pomer medzi univerzitou a žalobcom skončený podľa článku 325 ods. 3 zákonníka práce.

21 V. I. Georgiev podal dve žaloby na vnútroštátny súd. Prvou, ktorá je základom veci C-268/09, sa domáha určenia toho, že ustanovenie jeho zmluvy na dobu určitú, ktoré obmedzuje účinnosť pracovnej zmluvy na jeden rok, je neplatné a že túto zmluvu treba prekvalifikovať na zmluvu uzavretú na dobu neurčitú. Druhá žaloba, ktorá je základom veci C-250/09, sa týka rozhodnutia riaditeľa univerzity o skončení pracovnoprávneho vzťahu s univerzitou, keď žalobca dosiahol vek 68 rokov.

22 Vnútroštátny súd uviedol, že má pochybnosti v súvislosti s výkladom článku 6 smernice 2000/78 na účely rozhodnutia vo veci týchto dvoch sporov.

23 Za týchto podmienok Rajonen sad Plovdiv rozhodol o prerušení konania a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky, z ktorých prvé dve sú spoločné obom právnym veciam a tretia prejudiciálna otázka bola položená iba v rámci právnej veci C-268/09:

„1. Odporuje ustanoveniam [smernice 2000/78] uplatnenie vnútroštátneho zákona, ktorý nepripúšťa uzatváranie pracovných zmlúv na dobu neurčitú s profesormi, ktorí dosiahli vek 65 rokov? Sú v tejto súvislosti – a konkrétne so zohľadnením článku 6 ods. 1 uvedenej smernice – opatrenia uvedené v článku 7 ods. 1 bode 6 zákona o ochrane pred diskrimináciou, ktoré zavádzajú vekové hranice pre zamestnávanie na konkrétnom mieste, objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom a vo vzťahu k nemu proporcionálne, pri zohľadnení toho, že uvedená smernica bola v plnom rozsahu prebratá do bulharského práva?

2. Odporuje ustanoveniam [smernice 2000/78] uplatnenie vnútroštátneho zákona, podľa ktorého musia profesori, ktorí dosiahli vek 68 rokov, povinne odísť do dôchodku? Je vzhľadom na opísané skutočnosti a okolnosti prejednávanej veci a v prípade zistenia rozporu medzi ustanoveniami [smernice 2000/78] a príslušným vnútroštátnym právom, ktoré prebralo smernicu, možné, že výklad uvedeného ustanovenia práva Spoločenstva vedie k neuplatneniu vnútroštátneho práva?

3. Stanovuje vnútroštátne právo dosiahnutie uvedeného veku ako jedinú podmienku pre ukončenie pracovného pomeru na dobu neurčitú a pre možnosť jeho pokračovania ako pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnancom a tým istým zamestnávateľom na tom istom pracovnom mieste? Stanovuje po zmene zmluvy na dobu neurčitú na zmluvu na dobu určitú vnútroštátne právo maximálnu dobu trvania a maximálny počet predĺžení pracovného pomeru na

dobu určitú s jedným a tým istým zamestnávateľom, po ktorých uplynutí nie je možné pokračovať v pracovnom pomere medzi uvedenými stranami?“

24 Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 14. septembra 2009 boli veci C-250/09 a C-268/09 na účely písomnej a ústnej časti konania, ako aj na účely vyhlásenia rozsudku spojené.

O prejudiciálnych otázkach

O prvých dvoch otázkach

25 Svojimi prvými dvoma otázkami, ktoré treba posúdiť spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či smernica 2000/78 a najmä jej článok 6 ods. 1 bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá pre univerzitných profesorov, ktorí dosiahli vek 68 rokov, stanovuje povinný odchod do dôchodku a po dosiahnutí veku 65 rokov im umožňuje pokračovať v činnosti iba prostredníctvom pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených na jeden rok s možnosťou predĺžiť ich maximálne dvakrát. V prípade kladnej odpovede sa tento súd pýta, či sa môže na takúto vnútroštátnu právnu úpravu nebrať ohľad.

26 Na začiatok treba zdôrazniť, ako to vyplýva tak z názvu a odôvodnení, ako aj z obsahu a účelu smernice 2000/78, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec, aby bola každej osobe zaistená rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolaní“ tým, že sa jej

ponúkne účinná ochrana proti diskriminácii na základe niektorého z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek.

27 Na účely zodpovedania prvých dvoch otázok treba skúmať, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, či zavádza rozdielne zaobchádzanie na základe veku a či v prípade kladnej odpovede smernica tomuto rozdielnemu zaobchádzaniu bráni.

28 Pokiaľ ide po prvé o otázku, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, z článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice vyplýva, že sa v rámci právomocí, ktoré prislúchajú Európskej únii, uplatní na všetky osoby, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

29 Vnútroštátne ustanovenie, ktoré pre univerzitných profesorov, ktorí dosiahli vek 68 rokov, stanovuje povinný odchod do dôchodku, ovplyvňuje podmienky zamestnania a pracovné podmienky v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 tým, že dotknutým osobám zakazuje vykonávať svoju činnosť po dosiahnutí tohto veku.

30 Pokiaľ ide o ustanovenie týkajúce sa uzatvárania zmlúv na dobu určitú, ovplyvňuje podmienky zamestnania a pracovné podmienky v zmysle uvedeného článku 3 ods. 1 písm. c) tým, že bráni univerzitným profesorom, ktorí dosiahli vek viac ako 65 rokov, aby vo svojej činnosti pokračovali na základe zmluvy na dobu neurčitú.

31 Pokiaľ ide po druhé o otázku, či dotknutá vnútroštátna právna úprava obsahuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, treba

pripomenúť, že v zmysle tohto ustanovenia sa „pod pojmom "zásada rovnakého zaobchádzania „rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1" tejto smernice. Jej článok 2 ods. 2 písm. a) spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

32 Uplatnenie zákona, ktorý stanovuje povinný odchod do dôchodku pre univerzitných profesorov, ktorí dosiahli vek 68 rokov, spôsobuje, že sa s týmito osobami zaobchádza menej priaznivo ako s inými osobami, ktoré vykonávajú rovnaké povolanie, a to z dôvodu, že prekročili vek 68 rokov. Takéto ustanovenie zavádza rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 51).

33 Pokiaľ ide o vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá stanovuje uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú pre profesorov, ktorí dosiahli vek 65 rokov, treba uviesť, že tým, že uvedených profesorov núti pracovať na základe tohto typu pracovnej zmluvy a bráni im pokračovať vo výkone svojej činnosti na základe zmluvy na dobu neurčitú, zavádza voči nim rozdielne zaobchádzanie v porovnaní s mladšími profesormi, ktorí takémuto zákazu vystavení nie sú.

34 Argumentácia univerzity a bulharskej vlády, podľa ktorej takáto právna úprava nie je voči dotknutým profesorom nepriaznivá, pretože im dovoľuje prípadne pracovať ešte tri roky po tom, ako dosiahli vek, v ktorom môžu odísť do dôchodku s nárokom na starobný dôchodok, nemôže vyvrátiť záver uvedený v predchádzajúcom bode. Takáto situácia totiž nebráni tomu, aby sa pracovné podmienky týchto profesorov, keďže už

nemôžu pracovať na základe zmluvy na dobu neurčitú, stali neistejšie oproti podmienkam zamestnania profesorov, ktorí majú menej ako 65 rokov.

35 Po tretie je potrebné zistiť, či rozdielne zaobchádzanie, ktoré vyplýva z uplatnenia vnútroštátnej právnej úpravy, akou je právna úprava vo veci samej, môže byť odôvodnené na základe článku 6 smernice 2000/78.

36 V tejto súvislosti je dôležité pripomenúť, že článok 6 ods. 1 prvý pododsek uvedenej smernice uvádza, že rozdiely v zaobchádzaní na základe veku nepredstavujú diskrimináciu, ak sú v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, najmä cieľmi zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Druhý pododsek tohto odseku uvádza viaceré príklady takéhoto rozdielneho zaobchádzania.

37 V tejto súvislosti je vhodné spresniť, že príklad uvedený v článku 6 ods. 1 druhom pododseku písm. c) smernice 2000/78, ktorý bol prebratý do bulharského vnútroštátneho práva článkom 7 ods. 1 bodom 6 zákona o ochrane pred diskrimináciou a na ktorý sa vnútroštátny súd výslovne odvoláva v prvej otázke, sa nezdá v prejednávanej veci relevantný. Sporná prejednávaná vec sa totiž týka uplatnenia zmlúv na dobu určitú po dosiahnutí veku 65 rokov, čiže podmienok zamestnania po dosiahnutí určitého veku, a nie maximálneho veku prijímania do zamestnania, ktorého sa týka uvedený zákon.

38 Je preto potrebné preskúmať vnútroštátne ustanovenia, o ktoré ide vo veci samej, s ohľadom na tieto ciele.

39 Rozhodnutie vnútroštátneho súdu neuvádza v súvislosti s týmto bodom nijakú informáciu a zo spisu nevyplýva, že by sa vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, vyjadrovala k cieľu, ktorý sleduje.

40 Táto situácia však neznamená, že by uvedená právna úprava nijaký legitímny cieľ nesledovala. Ako už Súdny dvor rozhodol, pri neexistencii spresnenia v dotknutej právnej úprave, pokiaľ ide o sledovaný cieľ, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania, a to tak čo sa týka jeho oprávnenosti, ako aj primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa (pozri rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný, bod 57; z 5. marca 2009, Age Concern England, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 45, a z 12. januára 2010, Petersen, C-341/08, Zb. s. I-47, bod 40).

41 Univerzita a bulharská vláda tvrdia, že vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, sleduje cieľ sociálnej politiky v oblasti vzdelávania a zamestnanosti učiteľov, ako aj v oblasti uplatnenia konkrétnej politiky na trhu práce so zohľadnením osobitnej situácie zamestnancov v dotknutej oblasti, potrieb dotknutých univerzít a odborných kvalít dotknutej osoby.

42 Ostatné vlády, ktoré predložili pripomienky Súdnemu dvoru, konkrétne nemecká a slovenská, ako aj Komisia Európskych spoločenstiev tvrdia, že legitímny cieľ vnútroštátnej právnej úpravy, akou je právna úprava vo veci samej, môže spočívať v zabezpečení kvality vzdelávania a výskumu obnovovaním zboru vyučujúcich, a to

zamestnávaním mladších profesorov a optimálnym rozložením miest zabezpečujúcim rovnováhu medzi generáciami.

43 Treba konštatovať, že univerzita a bulharská vláda nespresňujú zreteľne cieľ uvedenej vnútroštátnej právnej úpravy a že v podstate uviedli iba to, že sleduje cieľ uvedený v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. Na posúdenie zlučiteľnosti takejto právnej úpravy s touto smernicou je však dôležité presne zistiť cieľ, ktorý sleduje, čo je úloha, ktorá prináleží vnútroštátnemu súdu.

44 Na to, aby mohla byť vnútroštátnemu súdu poskytnutá užitočná odpoveď, treba zohľadniť pripomienky predložené univerzitou a bulharskou vládou týkajúce sa cieľa vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorú ide vo veci samej, ako aj pripomienky, ktoré v tomto bode predložili nemecká vláda, slovenská vláda a Komisia.

45 V tejto súvislosti vzdelávanie a zamestnanosť učiteľov, ako aj uplatnenie konkrétnej politiky na trhu práce umožňujúce zohľadniť osobitnú situáciu zamestnancov v dotknutej oblasti, ktoré uviedli univerzita a bulharská vláda, môžu zodpovedať vôli optimálne rozdeliť miesta profesorov medzi rôzne generácie, a to najmä prijímaním nových profesorov. Pokiaľ však ide o tento cieľ, Súdny dvor už rozhodol, že podpora zamestnávania nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti členských štátov (rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 65), najmä pokiaľ ide o podporu prístupu mladých k výkonu povolania (pozri v tomto zmysle rozsudok Petersen, už citovaný, bod 68). Podpora zamestnávania vo

vysokoškolskom vzdelávaní prostredníctvom ponuky profesorských miest mladším osobám teda môže takýto legitímny cieľ predstavovať.

46 Okrem toho, ako to uviedol aj generálny advokát v bode 34 návrhov, súžitie rôznych generácií pedagógov a vedcov podporuje výmenu skúseností a inováciu, a teda rozvoj kvality výučby a výskumu na pôde univerzít.

47 Spis však neumožňuje preskúmať, či ciele uvedené nemeckou a slovenskou vládou, ako aj Komisiou zodpovedajú cieľom, ktoré mal bulharský zákonodarca. Pochybnosti existujú najmä v súvislosti s poznámkami V. I. Georgieva v jeho písomných pripomienkach. V. I. Georgiev sa totiž domnieva, že univerzita a bulharská vláda sa uspokojili iba s jednoduchými vyhláseniami, a tvrdí, že dotknutá právna úprava nie je prispôsobená skutočnej situácii na dotknutom trhu práce. Tvrdí, že priemerný vek univerzitných profesorov je 58 rokov a ich počet nepresahuje 1 000, čo sa vysvetľuje nezáujmom mladých o profesorskú kariéru. Právna úprava dotknutá vo veci samej teda neslúži na podporu zamestnávania mladých.

48 V tejto súvislosti prináleží vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal skutkové okolnosti a overil, či ciele uvádzané univerzitou a bulharskou vládou zodpovedajú skutočnosti.

49 Zostáva ešte preskúmať, či sú prostriedky na dosiahnutie týchto cieľov „primerané a nevyhnutné“ v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78.

50 V tomto ohľade treba pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania určitého cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky

zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť (pozri rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 63, a Palacios de la Villa, už citovaný, bod 68).

51 Pokiaľ ide po prvé o určenie hranice veku na 68 rokov, Súdny dvor v bode 70 už citovaného rozsudku Petersen rozhodol, že vzhľadom na vývoj situácie zamestnanosti v dotknutom odvetví sa nezdá nelogické, ak sa orgány členského štátu domnievajú, že uplatnenie vekovej hranice, ktorá vedie k odchodu najstarších lekárov z trhu práce, by mohlo viesť k podpore zamestnávania mladších odborníkov a že tento vek je dostatočne pokročilý na to, aby mohol slúžiť ako hranica na povolenie vykonávať činnosť zmluvného zubného lekára.

52 Tieto posúdenia sa rovnako týkajú aj posúdenia činnosti, akou je činnosť univerzitného profesora. V rozsahu, v akom je počet miest univerzitných profesorov obmedzený a tieto miesta sú vyhradené osobám, ktoré dosiahli najvyššiu kvalifikáciu v dotknutej oblasti, a keďže musí byť k dispozícii voľné miesto, aby mohol byť profesor prijatý, je totiž potrebné zobrať do úvahy, že členský štát môže považovať za vhodné určiť maximálny vek na dosiahnutie cieľov politiky zamestnanosti, akými sú ciele uvedené v bodoch 45 a 46 tohto rozsudku.

53 Prináleží však vnútroštátnemu súdu, aby vzhľadom na námietky vznesené V. I. Georgievom a spomenuté v bode 47 tohto rozsudku overil, či situácia univerzitných profesorov v Bulharsku zodpovedá všeobecnej situácii univerzitných profesorov, ako je opísaná v predchádzajúcom bode.

54 Pokiaľ ide o vekovú hranicu stanovenú predmetnou vnútroštátnou právnou úpravou vo veci samej, t. j. 68 rokov, zo spisu vyplýva, že je o päť rokov vyššia ako vek, v ktorom

môže osoba podľa zákona zvyčajne získať nárok na dôchodok a odísť v dotknutom členskom štáte do dôchodku. Umožňuje tak univerzitným profesorom, ktorí si môžu dovoliť pracovať až do veku 68 rokov, pokračovať vo svojej kariére počas relatívne dlhého obdobia. Uvedené opatrenie nemožno považovať za nadmerne zasahujúce do oprávnených požiadaviek pracovníkov, ktorí povinne odišli do dôchodku v dôsledku toho, že dosiahli stanovenú vekovú hranicu, keďže relevantná právna úprava sa neopiera iba o určený vek, ale rovnako berie do úvahy okolnosť, že dotknuté osoby poberajú po skončení svojej profesijnej kariéry finančnú náhradu v podobe priznaného starobného dôchodku, ako ho stanovuje vnútroštátny režim, o ktorý ide vo veci samej (pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 73).

55 Z toho vyplýva, že určenie takejto vekovej hranice na skončenie pracovnej zmluvy nejde nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie cieľov politiky zamestnanosti, akými sú ciele uvedené v bodoch 45 a 46 tohto rozsudku, pokiaľ uvedená vnútroštátna právna úprava odpovedá na tieto ciele koherentne a systematicky.

56 Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či táto veková hranica skutočne zodpovedá úsiliu dosiahnuť uvedené ciele koherentne a systematicky (pozri rozsudky z 10. marca 2009, Hartlauer, C-169/07, Zb. s. I-1721, bod 55, a Petersen, už citovaný, bod 53). Osobitne mu prináleží preskúmať, či predmetná právna úprava vo veci samej robí rozdiel medzi docentmi a univerzitnými profesormi na jednej strane a inými vyučujúcimi na univerzite na strane druhej stanovením, že títo iní učitelia na univerzite nemusia ísť povinne do dôchodku, čo tvrdí aj V. I. Georgiev. Mal by aj overiť, či tento rozdiel zodpovedá potrebe vzhľadom na sledované ciele a osobitosť postavenia

dotknutých vyučujúcich, alebo či naopak predstavuje nekoherenciu v právnej úprave, ktorá tak nespĺňa podmienky upravené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

57 Pokiaľ ide po druhé o primeranosť a nevyhnutnosť uzatvárania zmlúv na dobu určitú od 65. roku veku, Súdny dvor už mal príležitosť preskúmať zlučiteľnosť vnútroštátnych ustanovení stanovujúcich uplatnenie takýchto zmlúv od istého veku so smernicou 2000/78.

58 V už citovanom rozsudku Mangold Súdny dvor preskúmal vzhľadom na sledovaný cieľ, akým bola podpora profesionálneho začlenenia starších nezamestnaných pracovníkov, vnútroštátnu právnu úpravu umožňujúcu dotknutým zamestnávateľom uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú s pracovníkmi, ktorí dosiahli vek 52 rokov, bez rozdielu, či boli alebo neboli nezamestnaní pred uzatvorením zmluvy.

59 V uvedenom rozsudku Súdny dvor na jednej strane uviedol, že takáto právna úprava vedie k situácii, že všetkým pracovníkom, ktorých sa týka, možno až do veku, v ktorom si môžu uplatniť nárok na starobný dôchodok, navrhovať pracovné zmluvy na dobu určitú s neobmedzeným počtom predĺžení a tak sú vystavení riziku, že v podstatnej časti svojej profesijnej kariéry nebudú požívať výhody stabilného zamestnania, ktoré je pritom podľa Súdneho dvora hlavným prvkom ochrany pracovníkov (pozri rozsudok Mangold, už citovaný, bod 64). Súdny dvor na druhej strane rozhodol, že taká právna úprava, ktorá za jediné kritérium na uplatnenie pracovnej zmluvy na dobu určitú považuje vek pracovníka bez toho, aby bolo preukázané, že stanovenie vekovej hranice ako takej, nezávisle od iných kritérií spojených s daným trhom práce a osobnou situáciou dotknutej osoby, je objektívne nevyhnutné na uskutočnenie cieľa profesionálneho začlenenia starších nezamestnaných pracovníkov, sa má považovať

za úpravu, ktorá prekračuje rámec toho, čo je na dosiahnutie sledovaného cieľa primerané a nevyhnutné (rozsudok Mangold, už citovaný, bod 65).

60 Treba uviesť, že taká vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava vo veci samej, sa mierne odlišuje od právnej úpravy posudzovanej v už citovanom rozsudku Mangold, a zdá sa, že ju podľa smernice 2000/78 možno odôvodniť.

61 Po prvé uplatnenie pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených na jeden rok s možnosťou predĺžiť ich maximálne dvakrát môže, tak ako veková hranica 68 rokov, byť takej povahy, že zodpovedá politike zamestnanosti, ktorej cieľom je najmä podpora mladších vyučujúcich na miestach univerzitných profesorov. V rozsahu, v akom je počet takýchto miest obmedzený, totiž uplatnenie zmlúv na dobu určitú na profesorov od 65. roku veku umožňuje dosiahnuť ich odchod v relatívnej krátkej dobe a tak prijať na ich miesto mladších profesorov. Prináleží však vnútroštátnemu súdu, aby overil, či je takou situácia univerzitných profesorov, ktorých sa týka predmetná právna úprava vo veci samej.

62 Po druhé uplatňovanie týchto zmlúv nie je spojené iba s podmienkou, že zamestnanec dosiahol určitý vek.

63 Naopak, ako to aj vyplýva z vnútroštátnej právnej úpravy uvedenej v bodoch 11 a 12 tohto rozsudku, okrem toho, že profesor dosiahol určitý vek, v prejednávanej veci výrazne vyšší ako vek, o aký išlo v už citovanom rozsudku Mangold, čiže 65 rokov namiesto 52 rokov, určujúcim faktorom je skutočnosť, že profesor nadobudol nárok na starobný dôchodok.

64 Z takejto právnej úpravy vyplýva, že profesori, ktorým je navrhnutá zmluva na dobu určitú, si môžu vybrať, či odídu na dôchodok s nárokom na starobný dôchodok, alebo budú pokračovať v práci aj vo veku nad 65 rokov.

65 Zmluvy na dobu určitú vo veci samej sú navyše obmedzené na jeden rok s možnosťou predĺžiť ich maximálne dvakrát, čím zodpovedajú požiadavkám stanoveným v doložke 5 bode 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, aby sa predišlo zneužitiam, ku ktorým dochádza pri opakovanom uzatváraní zmlúv na dobu určitú.

66 Za týchto podmienok, keď vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje uzatváranie zmlúv na dobu určitú, akými sú predmetné zmluvy vo veci samej, hľadá kompromis medzi potrebami dotknutých profesorov a potrebami univerzít a môže predstavovať primeraný a nevyhnutný spôsob na účely dosiahnutia cieľov uvedených v bodoch 45 a 46 tohto rozsudku, treba posúdiť, či takáto právna úprava na tieto ciele odpovedá koherentným a systematickým spôsobom.

67 V každom prípade, ako to už bolo uvedené v bode 56 tohto rozsudku, prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či predmetná vnútroštátna právna úprava vo veci samej robí rozdiel medzi docentmi a univerzitnými profesormi na jednej strane a inými vyučujúcimi na univerzite na strane druhej, pokiaľ ide o uplatňovanie zmlúv na dobu určitú alebo neurčitú od momentu, keď dotknutá osoba dosiahne vek odchodu na dôchodok. Rovnako vnútroštátnemu súdu prináleží osobitne overiť, či tento rozdiel zodpovedá potrebe vzhľadom na sledované ciele a osobitosť postavenia dotknutých

vyučujúcich, alebo či naopak predstavuje nekoherenciu v právnej úprave, ktorá tak nespĺňa podmienky stanovené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

68 V dôsledku toho je potrebné na prvé dve otázky odpovedať tak, že smernica 2000/78 a najmä jej článok 6 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá pre univerzitných profesorov, ktorí dosiahli vek 68 rokov, stanovuje povinný odchod do dôchodku a po dosiahnutí veku 65 rokov im umožňuje pokračovať v činnosti iba prostredníctvom pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených na jeden rok s možnosťou predĺžiť ich maximálne dvakrát, pokiaľ táto právna úprava sleduje legitímny cieľ súvisiaci najmä s cieľmi politiky zamestnanosti a trhu práce, akým je zabezpečenie kvality vzdelávania a optimálne rozdelenie profesorských miest medzi generácie, a pokiaľ tento cieľ umožňuje dosiahnuť primeraným a nevyhnutným spôsobom. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či sú tieto podmienky splnené.

69 V prípade, ak by tieto podmienky neboli splnené, sa vnútroštátny súd pýta, či môže na takúto vnútroštátnu právnu úpravu nebrať ohľad.

70 V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora, ak sú splnené podmienky požadované na to, aby sa mohli jednotlivci dovolávať smernice na vnútroštátnych súdoch proti štátu, môžu tak urobiť bez ohľadu na postavenie, v akom štát vystupuje, či ako zamestnávateľ, alebo ako verejný orgán (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 12. júla 1990, Foster a i., C-188/89, Zb. s. I-3313, bod 17, ako aj z 5. februára 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Zb. s. I-1477, bod 23).

71 Zo spisu vyplýva, že vnútroštátny súd nespochybňuje, že univerzita je verejným subjektom, voči ktorému sa možno dovolávať ustanovení smernice, ktoré môžu mať priame účinky (pozri v tejto súvislosti najmä rozsudok zo 7. septembra 2006, Vassallo, C-180/04, Zb. s. I-7251, bod 26 a citovanú judikatúru).

72 Súdny dvor už v rámci sporu medzi jednotlivcom a takýmto subjektom v minulosti spresnil následky vyplývajúce z nezlučiteľnosti vnútroštátneho práva so zákazom v oblasti podmienok zamestnania a pracovných podmienok, ako aj diskriminácie na základe veku, stanoveným v článku 2 a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátne právo, ktoré je v rozpore s touto smernicou, sa v takom prípade neuplatní (pozri v tomto zmysle rozsudok Petersen, už citovaný, bod 81).

73 V dôsledku toho je potrebné vnútroštátnemu súdu odpovedať tak, že pokiaľ ide o spor medzi verejným subjektom a jednotlivcom, v prípade, ak vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava vo veci samej, nespĺňa podmienky stanovené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, vnútroštátny súd ju neuplatní.

O tretej otázke

74 Svojou treťou otázkou vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby vyložil vnútroštátnu právnu úpravu vo veci samej.

75 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 267 ZFEÚ Súdny dvor nemá právomoc vyjadrovať sa k výkladu vnútroštátneho práva, pretože táto úloha prináleží výlučne vnútroštátneho súdu (pozri rozsudok zo 7. septembra 2006, Marrosu a Sardino, C-53/04, Zb. s. I-7213, bod 54).

76 V niektorých prípadoch Súdny dvor mohol z otázok týkajúcich sa zdanlivo vnútroštátneho práva odvodiť problematiku týkajúcu sa výkladu práva Únie, ktorej posúdenie Súdnym dvorom by mohlo pomôcť vnútroštátnemu súdu rozhodnúť v prejednávanom spore.

77 Vo veci C-268/09, v ktorej bola tretia otázka položená, však nie je možné odvodiť takú problematiku, ktorá by sa odlišovala od tej, ktorá už bola posúdená v odpovediach na prvé dve otázky.

78 V dôsledku toho na tretiu otázku nie je potrebné odpovedať.

O trovách

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

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

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, a najmä jej článok 6 ods. 1 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej, ktorá pre univerzitných profesorov, ktorí dosiahli vek 68 rokov, stanovuje povinný odchod do dôchodku a po dosiahnutí veku 65 rokov im umožňuje pokračovať v činnosti iba prostredníctvom pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených na jeden rok s možnosťou predĺžiť ich maximálne dvakrát, pokiaľ táto právna úprava sleduje legitímny cieľ spojený najmä s cieľmi politiky zamestnanosti a trhu práce, akým je zabezpečenie kvality vzdelávania a optimálne rozdelenie profesorských miest medzi generácie, a pokiaľ tento cieľ umožňuje dosiahnuť primeraným a nevyhnutným spôsobom. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či sú tieto podmienky splnené.

Pokiaľ ide o spor medzi verejným subjektom a jednotlivcom, v prípade, ak predmetná vnútroštátna právna úprava vo veci samej nespĺňa podmienky stanovené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, vnútroštátny súd ju neuplatní.

Podpisy