



GTisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 103/10
V Lucemburku dne 12. října 2010

Rozsudek ve věci C-45/09
Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH

Automatické skončení pracovního poměru z důvodu dosažení důchodového věku není nutně diskriminační

Německý zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) stanoví, že doložky o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku, nemusí spadat pod zákaz diskriminace na základě věku. Podle německé právní úpravy platí, že pravomoc sjednat takové doložky může být svěřena sociálním partnerům a provedena prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Gisela Rosenblatt vykonávala po dobu 39 let úklidové práce. Její pracovní poměr končí v souladu s kolektivní smlouvou pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém získá nárok na starobní důchod, tedy nejpozději uplynutím měsíce, ve kterém dosáhne 65. roku věku. Po dosažení důchodového věku 65 let jí její zaměstnavatel oznámil, že její pracovní poměr skončil. Gisela Rosenblatt podala u Arbeitsgericht Hamburg (pracovní soud), který je předkládajícím soudem, žalobu a tvrdila, že skončení jejího pracovního poměru je diskriminací na základě věku.

Předkládající soud se v podstatě táže, zda je automatické skončení pracovního poměru v okamžiku dosažení stanoveného důchodového věku v souladu se zákazem diskriminace na základě věku podle směrnice 2000/78/ES¹.

Ve svém dnešním rozsudku Soudní dvůr nejprve konstatoval, že doložka o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu odchodu do důchodu zavádí rozdílné zacházení přímo založené na věku. Poté Soudní dvůr přezkoumal případnou opodstatněnost tohoto rozdílného zacházení.

V tomto ohledu měl Soudní dvůr za to, že takové opatření nezavádí povinný systém nuceného odchodu do důchodu, nýbrž způsob zániku pracovních vztahů založený na věku, ve kterém dojde ke vzniku nároku na starobní důchod, nezávisle na domněnkách o podání výpovědi.

Co se týče cíle sledovaného dotčenou právní úpravou, Soudní dvůr poznamenal, že tento mechanismus vychází z rovnováhy mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými či rozpočtovými úvahami a odvíjí se od volby, zda prodloužit aktivní život pracovníků, nebo naopak stanovit jejich předčasný odchod do důchodu.

Soudní dvůr poukázal na to, že takové doložky o automatickém skončení pracovního poměru jsou již dlouho součástí pracovního práva mnoha členských států a jsou v pracovněprávních vztazích velmi rozšířeny. Vzhledem k tomu, že doložky o automatickém skončení pracovního poměru zaručují pracovníkům určitou stabilitu zaměstnání a z dlouhodobého hlediska příslib předvídatelného odchodu do důchodu a zaměstnavatelům současně poskytují určitou pružnost v řízení jejich zaměstnanců, jsou odrazem rovnováhy mezi odlišnými, avšak oprávněnými zájmy, zasazenými do složitého kontextu pracovněprávních vztahů, úzce spojeného s politickými volbami v oblasti důchodu a zaměstnání. Je třeba mít za to, že tyto cíle v zásadě „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“ „objektivně a rozumně“ odůvodňují, jak stanoví směrnice 2000/78, rozdílné zacházení na základě věku stanovené členskými státy.

¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

Dále měl Soudní dvůr za to, že se nezdá nepřiměřené, aby orgány nebo sociální partneři členského státu pokládali doložky o automatickém skončení pracovního poměru za přiměřené a nezbytné k dosažení těchto legitimních cílů. V tomto ohledu Soudní dvůr poukázal na to, že doložka použitelná na G. Rosenblatt nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu, a nedovoluje zaměstnavatelům, aby jednostranně ukončili pracovní poměr. Smluvní základ navíc poskytuje nezanedbatelnou pružnost při uplatňování tohoto mechanismu umožňujícího sociálním partnerům zohlednit celkovou situaci na dotčeném trhu práce a charakteristiky vlastní dotčeným pracovním místům. Mimoto německá právní úprava obsahuje další omezení, jelikož ukládá zaměstnavatelům povinnost získat nebo potvrdit souhlas zaměstnanců s jakoukoli doložkou o automatickém skončení pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec dosáhl věku, ve kterém mu vzniká nárok na starobní důchod, je-li tento věk nižší než obvyklý důchodový věk. Konečně Soudní dvůr uvedl, že německé právo zakazuje, aby bývalý zaměstnavatel nebo třetí strana odmítli zaměstnat osobu, která má v úmyslu vykonávat pracovní činnost i po dosažení důchodového věku, a to z jakéhokoli důvodu spojeného s jejím věkem.

V důsledku toho dospěl Soudní dvůr k závěru, že **směrnice 2000/78 nebrání takové doložce o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku, jako je doložka upravená v Německu kolektivní smlouvou pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov.**

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku bude zveřejněno na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazové záznamy z vyhlášení rozsudku jsou k dispozici prostřednictvím „[Europe by Satellite](#)“
☎ (+32) 2 2964106