



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 103/10
v Luxemburgu 12. októbra 2010

Rozsudok vo veci C-45/09
Rosenblatt/Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH

Automatický zánik pracovnej zmluvy z dôvodu dosiahnutia veku odchodu do dôchodku nie je nevyhnutne diskriminačný

V Nemecku zákon o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) stanovuje, že ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol dôchodkový vek, môžu byť vyňaté zo zákazu diskriminácie na základe veku. Podľa nemeckej právnej úpravy môže byť právomoc dohodnúť takéto ustanovenia zverená sociálnym partnerom a vykonaná kolektívnou zmluvou.

Pani Rosenblatt počas 39 rokov vykonávala upratovacie práce. Jej pracovná zmluva v súlade s kolektívnou zmluvou v oblasti upratovania budov zaniká uplynutím mesiaca, od ktorého si môže uplatniť nárok na starobný dôchodok, alebo najneskôr uplynutím mesiaca, v ktorom dosiahne vek 65 rokov. Keďže dosiahla vek 65 rokov, teda vek odchodu do dôchodku, jej zamestnávateľ jej oznámil, že jej pracovná zmluva zanikla. Pani Rosenblatt sa obrátila na Arbeitsgericht Hambourg (Pracovný súd), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, odvolávajúc sa na skutočnosť, že zánik jej pracovnej zmluvy predstavuje diskrimináciu na základe veku.

Vnútroštátny súd si v podstate kladie otázku, či je automatický zánik pracovnej zmluvy po dosiahnutí riadneho dôchodkového veku v súlade so zákazom diskriminácie na základe veku podľa smernice 2000/78/ES¹.

Vo svojom rozsudku z dnešného dňa Súdny dvor najskôr konštatuje, že ustanovenie o automatickom zániku pracovnej zmluvy z dôvodu odchodu do dôchodku zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na veku. Ďalej Súdny dvor skúma prípadné odôvodnenie tohto rozdielného zaobchádzania.

V tomto ohľade sa Súdny dvor domnieva, že takéto opatrenie nezavádza záväzný režim núteného odchodu do dôchodku, ale spôsob skončenia pracovných vzťahov založený na dosiahnutí veku odchodu do starobného dôchodku nezávisle od prípadov výpovede zo strany zamestnanca alebo prepustenia.

Pokiaľ ide o cieľ dotknutej právnej úpravy, Súdny dvor poukazuje na to, že tento mechanizmus spočíva na rovnováhe medzi politickými, hospodárskymi, sociálnymi, demografickými a/alebo rozpočtovými dôvodmi a závisí od rozhodnutia buď predĺžiť dĺžku aktívneho života pracovníkov, alebo naopak upraviť ich odchod do predčasného dôchodku.

Súdny dvor poukazuje na to, že takéto ustanovenia o automatickom zániku sú už dlho súčasťou pracovného práva mnohých členských štátov, pričom ich použitie v pracovných vzťahoch je pomerne rozšírené. Tým, že sa pracovníkom zaručí určitá stabilita zamestnania a z dlhodobého hľadiska prísľub predvídateľného odchodu do dôchodku, pričom sa zároveň zamestnávateľom ponúkne určitá flexibilita pri riadení ich ľudských zdrojov, ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv odrážajú rovnováhu medzi protichodnými, ale legitímnymi záujmami, a sú teda súčasťou komplexného kontextu pracovných vzťahov, ktorý sa úzko spája v politickom výberom v oblasti dôchodku a zamestnanosti. Tieto ciele sa v zásade musia považovať za „objektívne a primerane“ odôvodňujúce „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“, ako stanovuje

¹ Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, rozdielne zaobchádzanie na základe veku upravené členskými štátmi.

Ďalej sa Súdny dvor domnieva, že sa nejaví ako nerozumné, aby sa orgány členského štátu alebo sociálni partneri členského štátu domnievali, že ustanovenia o automatickom zániku pracovných zmlúv môžu byť primerané a nevyhnutné na dosiahnutie týchto legitímnych cieľov. V tomto ohľade Súdny dvor poukazuje na to, že ustanovenie, ktoré sa uplatňuje na pani Rosenblatt, sa nezakladá len na stanovenom veku, ale tiež zohľadňuje okolnosť, že dotknuté osoby majú nárok na finančnú náhradu vo forme starobného dôchodku, pričom zároveň neumožňuje zamestnávateľom jednostranne ukončiť pracovný vzťah. Zmluvný základ navyše ponúka nezanedbateľnú flexibilitu uplatňovania tohto mechanizmu, ktorá sociálnym partnerom umožňuje zohľadniť celkovú situáciu na dotknutom trhu práce a osobitosti vlastné dotknutým zamestnaniam. Nemecká právna úprava navyše obsahuje ďalšie obmedzenie v tom zmysle, že ukladá zamestnávateľom, aby získali alebo si potvrdili súhlas pracovníkov s akýmkoľvek ustanovením o automatickom skončení pracovnej zmluvy z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek pre uplatnenie nároku na starobný dôchodok, pokiaľ je tento vek nižší než bežný vek odchodu do dôchodku. Nakoniec Súdny dvor zdôrazňuje, že nemecké právo zakazuje, aby osobe, ktorá zamýšľa pokračovať v profesijnej činnosti aj po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku, bolo odmietnuté zamestnanie, či už jej pôvodným zamestnávateľom alebo treťou osobou, z dôvodu súvisiaceho s jej vekom.

V dôsledku toho sa Súdny dvor domnieva, že **smernica 2000/78 nebráni takému ustanoveniu o automatickom zániku pracovných zmlúv z dôvodu, že zamestnanec dosiahol vek odchodu do dôchodku, akým je ustanovenie upravené v Nemecku kolektívnou zmluvou zamestnancov v oblasti upratovania budov.**

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Fotografie z vyhlásenia rozsudku sú k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106