

## Vec C-144/04

### Werner Mangold proti Rüdiger Helm

(návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný Arbeitsgericht München)

„Smernica 1999/70/ES — Doložky 2, 5 a 8 rámcovej dohody o práci na dobu určitú  
— Smernica 2000/78/ES — Článok 6 — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní  
a povolani — Diskriminácia na základe veku“

Návrhy prednesené 30. júna 2005 — generálny advokát A. Tizzano . . . . . I - 9985

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) z 22. novembra 2005 . . . . . I - 10013

#### Abstrakt rozsudku

1. *Prejudiciálne otázky — Právomoc Súdneho dvora — Obmedzenia — Všeobecné alebo hypotetické otázky — Overenie vlastnej právomoci Súdnym dvorom (Článok 234 ES)*

2. *Sociálna politika — Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky — Rovnosť zaobchádzania — Smernica 1999/70 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú — Vnútroštátna právna úprava vykonávajúca zníženie predchádzajúcej garantovanej všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov — Odôvodnenie založené na dôvodoch nesúvisiacich s vykonaním rámcovej dohody — Prípustnosť*  
(Smernica Rady 1999/70, príloha, doložka 8 ods. 3)
3. *Sociálna politika — Pracovníci mužského a ženského pohlavia — Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky — Rovnosť zaobchádzania — Smernica 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani — Vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku — Nepripustnosť v prípade neexistencie objektívneho odôvodnenia — Nepripustnosť rovnako v prípade pracovných zmlúv uzavretých pred uplynutím lehoty na prebratie smernice*  
(Smernica Rady 2000/78, článok 6 ods. 1)
4. *Právo Spoločenstva — Zásady — Rovnosť zaobchádzania — Diskriminácia na základe veku — Zákaz — Povinnosť vnútroštátnych súdov*

1. V rámci prejudiciálneho konania upraveného článkom 234 ES, je vnútroštátny súd, ktorý jediný má priamu znalosť skutkového stavu veci, v najlepšej pozícii na to, aby s ohľadom na všetky osobitné črty veci posúdil, či je na vydanie rozhodnutia potrebné rozhodnúť o prejudiciálnej otázke. A preto ak sa otázky položené vnútroštátnym súdom týkajú výkladu niektorého ustanovenia práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť.

prejudiciálneho konania, skutočne implikuje, aby vnútroštátny súd bral do úvahy poslanie zverené Súdnemu dvoru, ktorým je prispievať k výkonu spravodlivosti v členských štátoch a nie formulovať poradné stanoviská k všeobecným alebo hypotetickým otázkam.

(pozri body 34 - 36)

Súdny dvor sa každopádne domnieva, že mu prináleží, aby na účely overenia vlastnej právomoci preskúmal podmienky, za akých mu vnútroštátny súd kladie prejudiciálne otázky. Duch spolupráce, ktorý musí ovládať fungovanie

2. Doložka 8 bod 3 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretej 18. marca 1999, ktorá bola vykonaná smernicou Rady 1999/70 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ktorá

stanovuje, že vykonávanie uvedenej dohody neoprávňuje k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje, sa má vykladať v tom zmysle, že neodporuje takej právnej úprave, ktorá z dôvodov spojených s potrebou podporiť zamestnanosť a nezávisle od vykonávania uvedenej dohody znížila vekovú hranicu, za ktorou je možné uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú bez obmedzení.

pretože nepreukázala, 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, a teda že uvedená právna úprava prekračuje rámec toho, čo je primerané a nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa.

(pozri bod 54, bod 1 výroku)

3. Právo Spoločenstva, a najmä článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že odporuje takej vnútroštátnej úprave, aká je v spore vo veci samej, ktorá okrem prípadov, keď existuje úzka väzba na predchádzajúcu pracovnú zmluvu na dobu neurčitú uzavretú s tým istým zamestnávateľom, umožňuje bez obmedzení uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú, ak pracovník dosiahol vek 52 rokov.

Tento výklad nemôže byť ovplyvnený okolnosťou, že v čase uzavretia dotknutej zmluvy ešte neuplynula lehota na prebratie smernice 2000/78. Počas lehoty na prebratie smernice sa totiž členské štáty musia zdržať prijímania opatrení, ktoré by mohli vážne ohroziť uskutočnenie cieľa stanoveného danou smernicou. V tomto ohľade len málo záleží na tom, či cieľom predmetného ustanovenia vnútroštátneho práva prijatého po nadobudnutí účinnosti dotknutej smernice je prebratie tejto smernice, alebo nie.

Takáto právna úprava nie je odôvodnená podľa článku 6 ods. 1 uvedenej smernice

(pozri body 65 - 68, 78, bod 2 výroku)

4. Je na vnútroštátnom súde prejednávajúcom spor, v ktorom ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá je všeobecnou zásadou práva Spoločenstva, aby v rámci svojej právomoci zabezpečil osobám podliehajúcim jeho jurisdikcii právnu ochranu, ktorá im vyplýva z práva Spoločenstva, a zabezpečil plnú účinnosť tohto práva tým, že neuplatní žiadne protichodné ustanovenie vnútroštátneho práva, a to aj vtedy, ak lehota na

prebratie smernice, ktorá bola podnie-tená touto všeobecnou zásadou, akou je smernica 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, ešte neuplynula.

(pozri body 75, 77, bod 2 výroku)