

## **Případ Mangold (diskriminace zaměstnanců na základě věku v SRN)**

**Kostadinovová I., Petr P., Případ Mangold, Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s. České Budějovice, Veřejná věc č. 2/2006, str. 10, dostupné na : [vsers.cz/wp-content/uploads/2012/10/vv2006-2.pdf](http://vsers.cz/wp-content/uploads/2012/10/vv2006-2.pdf) dne 21.03.2013**

**Klíčová slova:** Případ Mangold, Evropský soudní dvůr, Evropská směrnice e2000/78/ES, Evropská směrnice 1999/70/ES, diskriminace na základě věku v zaměstnání

1. 26. 6. 2003 uzavřel pan Mangold pracovní smlouvu. Pracovní poměr měl podle smlouvy vzniknout dnem 1. 7. 2003 a zaniknout dnem 28. 2. 2004. Smlouva byla uzavřena s právníkem panem Helmem. Tento případ se odehrává na území SRN a je důležitý z hlediska evropského práva.

2. Na území SRN je v současné době platný Zákon o pracovních poměrech na dobu určitou uzavíraných na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu tzv. Teilzeitbefristungsgesetz, dále jen TzBfG. V § 14 odst. 3 TzBfG bylo uzákoněno, že pracovní poměry s osobami nad 52 let mohou být uzavírány na dobu určitou, aniž by musel být k tomu udáván důvod. Takové pracovní poměry mohou být uzavírány v libovolném počtu, opakovaně (tzv. řetězení pracovních poměrů) a na libovolnou dobu. Pokud ovšem existuje k zaměstnavateli tzv. věčná spojitost (zaměstnavatel již zaměstnával v minulosti tuto osobu na dobu neurčitou a k takovému pracovnímu poměru existuje úzká věčná vazba) nemůže zaměstnavatel využít tohoto privilegia (libovolné řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v libovolných intervalech).

3. Pracovní smlouva mezi panem Mangoldem a panem Helmem měla v § 5 následující ujednání. Časové omezení pracovního poměru mezi panem Mangoldem a panem Helmem se opírá o § 14 odst. 3 TzBfG, jelikož panu Mangoldovi je více než 52 let. Pracovní poměr na dobu určitou byl v tomto případě uzavřen pouze na základě věčné skutečnosti, že pan Mangold je starší než 52 let. Tento důvod byl na základě § 14 odst. 3 TzBfG dostačující.

4. Pan Mangold byl však toho názoru, že časové omezení v § 5 jeho pracovní smlouvy je v rozporu s následujícími normami Evropského práva:

a) Rámcové ujednání o pracovních smlouvách na dobu určitou ze dne 18. 3. 1999

b) Směrnice 2000/78/ES.

Ad a) Ustanovení § 5 rámcového ujednání předepisuje státům společenství, že musí předcházet zneužívání řetězení pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou. Tomuto zneužívání se dá předejít např. omezením počtu a délky možného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky pracovního poměru. Efektivním nástrojem je rovněž zakotvení povinnosti řádného zdůvodnění termínovaného pracovního poměru. § 14 odst. 3 TzBfG však žádný z těchto nástrojů nepředepisuje.

Ad b) Článek 6 směrnice 2000/78/ES uvádí, že v případě legitimního cíle je diskriminace na základě věku oprávněná. K legitimním cílům patří podle čl. 6 především cíle z oblasti politiky zaměstnanosti, pracovního trhu a odborného vzdělávání. Mimo jiné musí být prostředky pro dosažení těchto cílů přiměřené a potřebné. Otázkou tedy zůstává, zda je § 14 odst. 3 TzBfG přiměřeným a potřebným prostředkem pro vylepšení situace německých zaměstnanců nad 52 let na německém pracovním trhu. Pan Mangold a mimo jiné i Pracovní soud

v Mnichově jsou toho názoru, že § 14 odst. 3 TzBfG, který umožňuje libovolné řetězení pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci nad 52 let za určitých podmínek (viz 2.), nezajišťuje dostatečnou ochranu osob v pracovním životě a je proto s článkem 6 směrnice 2000/78/ES neslučitelný.

5. Jak již bylo řečeno, byla pracovní smlouva uzavřena dne 26. 6. 2003. V této době ovšem ještě neuplynula lhůta pro transformaci směrnice 2000/78/ES do německého národního práva. Podle rozhodnutí Evropského soudního dvora (případ Inter-Environnement Wallonie) nesmí žádný stát společenství již před uplynutím lhůty pro transformaci do národního práva vydávat normy, které maří dosažení cílů směrnice 2000/78/ES. Fakt, že lhůta pro transformaci v tomto případě ještě neuplynula je tedy irelevantní a Evropský soudní dvůr se může případem zabývat, aniž by musel čekat na uplynutí transformační lhůty.

6. Jak již bylo naznačeno, zabýval se případem Mangold Evropský soudní dvůr, který byl dožádán na základě čl. 234 Smlouvy o založení Evropských společenství (dále jen SES) německým Pracovním soudem z Mnichova. Soudy všech členských zemí mohou podle čl. 234 SES požádat Evropský soudní dvůr o rozhodnutí, pokud u národního soudu členského státu vyvstane otázka ohledně výkladu SES (primární evropské právo) nebo např. otázky ohledně platnosti a výkladu směrnice (sekundární evropské právo) a za předpokladu, že soudy členského státu takové rozhodnutí Evropského soudního dvora o tzv. předběžné otázce považují za nezbytné k vynesení svého rozsudku. V konkrétním případě předložil nejprve pan Mangold Pracovnímu soudu v Mnichově (národní soud členského státu) otázky týkající se Rámcového ujednání o pracovních smlouvách na dobu určitou ze dne 18. 3. 1999. Mimo jiné se případ dotýkal i směrnice 2000/78/ES. Mnichovský pracovní soud mohl tedy předložit tyto předběžné otázky podle čl. 234 SES dále Evropskému soudnímu dvoru k posouzení.

7. V rámci tzv. „řízení o předběžné otázce“ předkládají národní soudy členských států Evropskému soudnímu dvoru otázky, které národní soudy sami formulují. V případě Mangold předložil Mnichovský pracovní soud celkem 3 otázky, které formuloval na základě svého pojetí a z podnětu pana Mangolda.

a) Je § 14 odst. 3 TzBfG slučitelný s § 5 rámcového ujednání o pracovních smlouvách na dobu určitou? Jak již bylo řečeno, vztahuje se § 5 rámcového ujednání pouze na zneužívání na základě řetězení pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky pracovního poměru. Pan Mangold uzavřel ovšem s panem Helmem pouze jeden pracovní poměr. Stav opakovaného řetězení pracovních poměrů tedy nenastal. Za těchto podmínek je tato otázka podle Evropského soudního dvora irelevantní neboli nepodstatná.

b) Otázky 2 a 3 byly přezkoumány společně. Mnichovský pracovní soud chtěl vědět do značné míry odpověď na následující konstrukci otázek. Lze čl. 6 směrnice 2000/78/ES vyložit tak, že mu odporuje každá národní norma členského státu, která povoluje uzavírání termínovaných pracovních smluv v libovolném počtu a libovolné době s lidmi nad 52 let, neexistuje-li tzv. věčná spojitost? Pokud ano či ne, jaké důsledky z toho musí vyvodit soudce národního soudu? Evropský soudní dvůr odpověděl a argumentoval následovně. Pro pochopení odpovědi je důležitý čl. 1 směrnice 2000/78/ES. Tento článek zamýšlí vytvoření pracovního prostředí bez diskriminace především na základě věku. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG ale diskriminuje zaměstnance na základě věku, jelikož nesejně zachází se zaměstnanci do 52 let a se zaměstnanci nad 52 let. Nepochybný je tedy fakt, že dochází v tomto případě k diskriminaci na základě věku. Dále přezkoumával Evropský soudní dvůr, zda je tato věková diskriminace oprávněná podle článku

6 směrnice 2000/78/ES. Zapotřebí je tedy legitimní cíl. Z podkladů, které předložil Mnichovský pracovní soud Evropskému soudnímu dvoru vyplývá, že legitimní cíl § 14 odst. 3 TzBfG je integrace a navrácení starších nezaměstnaných

občanů (nad 52 let) do pracovního života. Jelikož § 14 odst. 3 TzBfG umožňuje privilegované uzavírání termínovaných pracovních smluv s občany nad 52 let, stoupá tak pravděpodobnost, že zaměstnavatelé tyto občany budou zaměstnávat. Tento cíl je podle Evropského soudního dvora legitimní. Další podmínkou podle čl. 6 směrnice 2000/78/ES je, že prostředky pro dosažení tohoto cíle musí být přiměřené a potřebné. Aplikace § 14 odst. 3 TzBfG vede ovšem k tomu, že občané nad 52 let nemají možnost získat pracovní poměr na dobu neurčitou a v důsledku toho je porušován důležitý aspekt ochrany zaměstnance, který je rovněž zakotven v rámcovém ujednání o pracovních poměrech na dobu určitou. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG diferencuje pouze na základě věku, aniž by byly brány v potaz jiné důvody jako např. stav na konkrétním pracovním trhu či osobní situace nezaměstnaného. Takové prostředky jsou nepřiměřené a nepotřebné. Závěr této argumentace je tedy takový, že § 14 odst. 3 TzBfG není v souladu s článkem 6 směrnice 2000/78/ES a je tak v rozporu s evropským právem.

8. Je důležité si připomenout, že uplynutí lhůty pro transformaci směrnice nebrání tomuto zjištění Evropského soudního dvora.

9. Závěrem si shrneme nejdůležitější poznatky pro praktický život.

a) Zásada stejného zacházení se zaměstnanci všech věkových kategorií v zaměstnání není zakotvena přímo ve směrnici 2000/78/ES. Čl. 1 této směrnice vytváří prostředí pro generelní potírání diskriminace na základě např. sexuální orientace, náboženství a rovněž podle věku. Z této generelní zásady se nepřímou odvozuje zákaz diskriminace v zaměstnání na základě věku.

b) Národní normy, které mají transformovat evropské směrnice do národního právního systému, spadají do evropského práva a tedy i do kompetence Evropského soudního dvora. V našem konkrétním případě přezkoumával Evropský soudní dvůr německý § 14 odst. 3 TzBfG, jelikož tento zákon měl transformovat evropskou směrnici 1999/70/ES.

c) Evropský soudní dvůr nemůže v rámci řízení o předběžné otázce podle čl. 234 SES národní normu zcela zrušit. ESD pouze zjistí na základě svého výkladu, zda národní norma odporuje či neodporuje evropskému právu. V našem konkrétním případě ESD zjistil, že národní soudy musejí zajistit efektivnost generelní zásady zákazu diskriminace v zaměstnání na základě věku tím způsobem, že nebudou aplikovat normy, které této zásadě odporují. Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG nesmí být tedy aplikováno.

d) Ustanovení § 14 odst. 3 TzBfG, které povoluje za určitých okolností benevolentní uzavírání termínovaných pracovních poměrů s občany nad 52 let odporuje čl. 6 směrnice 2000/78/ES a je neaplikovatelné.

e) Toto rozhodnutí je závazné pro všechny členské státy ES a EU a tedy i pro ČR.

**Iлона Kostadinovová, Petr Petr, Lukáš Musil**