

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

19. siječnja 2010. (*)

„Načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi – Direktiva 2000/78/EZ – Nacionalno zakonodavstvo u vezi s otkazom koje prilikom izračuna otkaznog roka ne uzima u obzir razdoblje zaposlenja ostvareno prije nego što je radnik navršio 25 godina – Opravdanost mjere – Nacionalno pravo protivno direktivi – Uloga nacionalnog suda”

U predmetu C-555/07,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 234. UEZ-a, koji je uputio Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Regionalni radni sud u Düsseldorfu, Njemačka), odlukom od 21. studenoga 2007., koju je Sud zaprimio 13. prosinca 2007., u postupku

Seda Küçükdeveci

protiv

Swedex GmbH & Co. KG,

SUD (veliko vijeće)

u sastavu: V. Skouris, predsjednik, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J. C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (izvjestitelj) i C. Toader, predsjednici vijeća, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev i J. J. Kasel, suci,

nezavisni odvjetnik: Y. Bot,

tajnik: K. Malacek, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 31. ožujka 2009.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Swedex GmbH & Co. KG, M. Nebeling, *Rechtsanwalt*,
- za njemačku vladu, M. Lumma i J. Möller, u svojstvu agenata,
- za češku vladu, M. Smolek, u svojstvu agenta,
- za dansku vladu, J. Bering Liisberg, u svojstvu agenta,
- za Irsku, D. O’Hagan, u svojstvu agenta, uz asistenciju N. Travers, *BL*, i A. Collins, *SC*,
- za nizozemsku vladu, C. Wissels i M. de Mol, u svojstvu agenata,

- za vladu Ujedinjene Kraljevine, I. Rao, u svojstvu agenta, uz asistenciju J. Stratford, *barrister*,
- za Komisiju Europskih zajednica, V. Kreuzsitz i J. Enegren, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 7. srpnja 2009.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje načela zabrane diskriminacije na temelju dobi i Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.–75.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između S. Küçükdeveci i njezinog bivšeg poslodavca, Swedex GmbH & Co. KG (u daljnjem tekstu: Swedex) o izračunu otkaznog roka koji se primjenjuje kod njezinog otkaza.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Direktiva 2000/78 donesena je na temelju članka 13. UEZ-a. Uvodne izjave 1., 4. i 25. te direktive glase kako slijedi:

„(1) Sukladno članku 6. Ugovora o Europskoj uniji, Europska unija temelji se na načelima slobode, demokracije, poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavine prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i poštuje temeljna prava zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda [potpisana u Rimu 4. studenoga 1950.], kao i prava koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava Zajednice.

[...]

(4) Pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita od diskriminacije predstavljaju opće pravo priznato Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, sporazumima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima te o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koju su potpisale sve države članice. Konvencija br. 111 Međunarodne organizacije rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

[...]

(25) Zabrana diskriminacije na temelju dobi predstavlja bitan dio ispunjavanja ciljeva navedenih u smjernicama za zapošljavanje, kao i poticanja raznolikosti radne snage. Međutim, u određenim okolnostima, razlike u postupanju povezane sa starosnom dobi mogu se opravdati te su stoga potrebni posebni propisi koji se mogu razlikovati ovisno o stanju u pojedinoj državi članici. Stoga je važno razlikovati opravdano različito postupanje, posebice ono koje se temelji na opravdanim ciljevima politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva usavršavanja, od diskriminacije koju treba zabraniti.”

4 U skladu s njezinim člankom 1., svrha Direktive 2000/78 je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.

5 Članak 2. te direktive navodi:

„1. Za potrebe ove Direktive „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

[...]”

6 Članak 3. stavak 1. navedene direktive određuje:

„1. U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]”

7 Članak 6. stavak 1. iste direktive određuje:

„Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

(a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;

(b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;

(c) određivanje najviše dobi za zapošljavanje, koja se temelji na zahtjevima obuke za određeno radno mjesto ili na potrebi postojanja razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja.”

- 8 U skladu s člankom 18. prvim podstavkom Direktive 2000/78, njezino prenošenje u pravni sustav država članica trebalo je nastupiti najkasnije 2. prosinca 2003. Međutim, drugi stavak istog članka predviđa:

„Radi uzimanja u obzir posebnih uvjeta, države članice prema potrebi mogu uzeti dodatno razdoblje od 3 godine, počevši od 2. prosinca 2003., odnosno ukupno 6 godina, za provedbu odredbi ove Direktive u vezi s diskriminacijom na temelju dobi i invaliditeta. U tom slučaju o tome odmah obavješćuju Komisiju. [...]”

- 9 Savezna Republika Njemačka iskoristila je tu mogućnost te je odredbe navedene direktive u vezi s diskriminacijom na temelju dobi i invaliditeta trebalo prenijeti u toj državi članici najkasnije do 2. prosinca 2006.

Nacionalno pravo

Opći zakon o jednakom postupanju

- 10 Članci 1., 2. i 10. Općeg zakona o jednakom postupanju (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) od 14. kolovoza 2006. (BGBl. 2006 I. str. 1897.), koji je prenio Direktivu 2000/78, predviđaju:

„Članak 1. – Cilj Zakona

Cilj ovog zakona je spriječiti ili otkloniti svaki nepovoljni položaj na temelju rase, etničkog podrijetla, spola, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja.

Članak 2. – Područje primjene

[...]

(4) Otkazi su isključivo uređeni odredbama o općoj i posebnoj zaštiti od otkaza.

[...]

Članak 10. – Dopuštenost različitog postupanja na temelju dobi

Neovisno o članku 8., različito postupanje na temelju dobi također je dopušteno ako je objektivno, razumno i opravdano legitimnim ciljem. Načini postizanja toga cilja trebaju biti primjereni i nužni. Takvo različito postupanje može osobito uključivati sljedeće:

[...]

1. postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu naknada za rad i otkaza radnog odnosa, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite,

[...]”

Propisi o otkaznom roku prilikom otkaza

11 Članak 622. njemačkog građanskog zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch, u daljnjem tekstu: BGB) određuje:

„(1) Radni odnos radnika ili zaposlenika može se otkazati s otkaznim rokom od četiri tjedna do 15. u mjesecu ili do kraja mjeseca.

(2) Ukoliko je otkaz pokrenuo poslodavac, otkazni rok je sljedeći:

– jedan mjesec s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos u ustanovi ili poduzeću trajao dvije godine;

– dva mjeseca s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos trajao pet godina;

– tri mjeseca s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos trajao osam godina;

– četiri mjeseca s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos trajao deset godina;

– pet mjeseci s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos trajao dvanaest godina;

– šest mjeseci s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos trajao 15 godina;

– sedam mjeseci s učinkom do kraja mjeseca ako je radni odnos trajao 20 godina.

Razdoblja zaposlenja prije navršenih 25 godina starosti zaposlenika ne uzimaju se u obzir prilikom izračuna trajanja zaposlenja.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

12 S. Kücükdeveci rođena je 12. veljače 1978. Od 4. lipnja 1996., tj. od svoje 18. godine, zaposlena je u Swedex-u.

13 Swedex je toj zaposlenici dao otkaz dopisom od 19. prosinca 2006., s učinkom od 31. siječnja 2007, uzimajući u obzir zakonski otkazni rok. Poslodavac je izračunao otkazni

rok kao da je zaposlenica bila u radnom odnosu u trajanju od tri godine, iako je njezino zaposlenje kod tog poslodavca trajalo deset godina.

- 14 S. Küçükdeveci osporila je svoj otkaz pred Arbeitsgericht Mönchengladbach (Sud za radne sporove). Pred tim je sudom tvrdila da bi njezin otkazni rok trebao trajati četiri mjeseca računajući od 31. prosinca 2006., odnosno do 30. travnja 2007., u skladu s člankom 622. stavkom 2. prvim podstavkom točkom 4. BGB–a. Taj rok odgovarao bi desetogodišnjem stažu. U sporu u glavnom postupku stoga su suprotstavljena dva pojedinca, S. Küçükdeveci, s jedne strane, i Swedex, s druge strane.
- 15 Prema mišljenju S. Küçükdeveci, članak 622. stavak 2. drugi podstavak BGB–a, s obzirom da predviđa da se razdoblja zaposlenja ostvarena prije navršenih 25 godina starosti ne uzimaju u obzir prilikom izračuna otkaznog roka, predstavlja diskriminaciju na temelju dobi, koja je protivna pravu Unije, te ga stoga treba izuzeti od primjene.
- 16 Saslušavši žalbu, Landesarbeitsgericht Düsseldorf utvrdio je da je razdoblje za prenošenje Direktive 2000/78 isteklo danom nastupa otkaza. Taj je sud također smatrao da članak 622. BGB–a sadržava različito postupanje izravno povezano s dobi i iako nije bio uvjeren u njegov neustavni karakter, njegovu usklađenost s pravom Unije smatra upitnom. S tim u vezi pita se treba li moguće postojanje izravne diskriminacije na temelju dobi procijeniti upućivanjem na primarno pravo Unije, kako se navodi u presudi od 22. studenoga 2005., Mangold (C–144/04, Zb., str. I–9981.), ili upućivanjem na Direktivu 2000/78. Ističući da je predmetna nacionalna odredba jasna i ne bi se prema potrebi mogla tumačiti na način sukladan navedenoj direktivi, također se pita treba li, s ciljem postojanja mogućnosti neprimjene te odredbe u sporu između pojedinaca, prvo, kako bi se osigurala zaštita opravdanih očekivanja strana u sporu, uputiti Sudu zahtjev za prethodnu odluku tako da Sud može potvrditi neusklađenost te odredbe s pravom Unije.
- 17 Landesarbeitsgericht Düsseldorf je u takvim okolnostima odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. (a) Krši li nacionalno zakonodavstvo koje predviđa da se otkazni rokovi koje poslodavac treba poštovati postepeno produljuju s obzirom na trajanje zaposlenja, ali pri čemu se zanemaruju razdoblja zaposlenja koje je radnik ostvario prije navršenih 25 godina starosti, zabranu diskriminacije na temelju dobi, predviđenu pravom Zajednice, posebno primarnim pravom Zajednice ili Direktivom 2000/78 [...]?
 - (b) Može li se razlog da se od poslodavca zahtijeva poštovanje samo osnovnog otkaznog roka prilikom otkaza radnog odnosa mladih radnika opravdati na osnovi toga što se poslodavcu priznaje gospodarski interes u pogledu fleksibilnosti prilikom zapošljavanja – interes na koji bi dulji otkazni rokovi negativno utjecali – i da se mladim radnicima ne priznaje stabilnost zaposlenja i s time povezane pogodnosti (koje starijim radnicima omogućavaju dulji otkazni rok) na primjer zato što se, uzimajući u obzir njihovu dob i/ili njihove manje društvene, obiteljske i privatne obaveze, od njih opravdano očekuje veća fleksibilnost i profesionalna i osobna mobilnost?

2. Ako je odgovor na prvo pitanje pod (a) potvrđan, a odgovor na prvo pitanje pod (b) negativan:

Treba li sud države članice u sporu između pojedinaca izuzeti od primjene zakonodavstvo protivno pravu Zajednice ili treba voditi računa o opravdanim očekivanjima strana u sporu u pogledu primjene nacionalnih zakona koji su na snazi tako da neprimjena započne tek nakon odluke Suda o spornom propisu ili propisu sličnog karaktera?"

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 18 Svojim prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev u biti pita predstavlja li nacionalni propis poput onog o kojemu je riječ u glavnom postupku, koji predviđa da se razdoblja zaposlenja koje je radnik ostvario prije navršениh 25 godina starosti ne uzimaju u obzir prilikom izračuna otkaznog roka kod otkaza, različito postupanje na temelju dobi koje je zabranjeno pravom Unije, posebno primarnim pravom ili Direktivom 2000/78. Posebno se pita je li takav propis opravdan činjenicom da u slučaju otkaza mladih radnika treba poštovati samo osnovni otkazni rok kako bi se, s jedne strane, poslodavcima omogućila fleksibilnost upravljanja osobljem, što ne bi bilo moguće s duljim otkaznim rokovima i, s druge strane, zato što je razumno od mladih radnika zahtijevati veću osobnu i profesionalnu mobilnost nego od starijih radnika.
- 19 Da bi se odgovorilo na navedeno pitanje, najprije valja utvrditi, kako predlaže sud koji je uputio zahtjev, treba li ovo pitanje ispitati upućivanjem na primarno pravo Unije ili na Direktivu 2000/78.
- 20 S tim u vezi valja podsjetiti, prvo, da je Vijeće Europske unije na temelju članka 13. UEZ-a donijelo Direktivu 2000/78, koja prema mišljenju Suda ne sadržava u sebi načelo jednakog postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, koje proizlazi iz različitih međunarodnih instrumenata i iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, već je njezina jedina svrha u tim područjima uspostaviti opći okvir za suzbijanje diskriminacije na različitim osnovama, uključujući dob (vidjeti ranije navedenu presudu Mangold, t. 74.).
- 21 U tom kontekstu Sud je potvrdio postojanje načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, koje se treba smatrati općim načelom prava Unije (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu Mangold, t. 75.). Direktiva 2000/78 konkretizira to načelo (vidjeti, analogijom, presudu od 8. travnja 1976., Defrenne, 43/75, Zb., str. 455., t. 54.).
- 22 Također valja napomenuti da članak 6. stavak 1. UEU-a predviđa da Povelja Europske unije o temeljnim pravima ima istu pravnu vrijednost kao i ugovori. Na temelju članka 21. stavka 1. te povelje „zabranjena je svaka diskriminacija na temelju [...] dobi”.
- 23 Da bi se načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi primjenjivalo u slučaju kao što je onaj u glavnom postupku, on mora ulaziti u područje primjene prava Unije.
- 24 S tim u vezi i za razliku od predmeta za koji je donesena presuda od 23. rujna 2008., Bartsch (C-427/06, Zb., str. I-7245.), navodno diskriminacijsko ponašanje iz glavnog

postupka na temelju predmetnog nacionalnog propisa nastupilo je nakon isteka roka propisanog za dotičnu državu članicu za prenošenje Direktive 2000/78, koji je za Saveznu Republiku Njemačku istekao 2. prosinca 2006.

- 25 S tim je datumom navedena direktiva imala učinak unošenja unutar područja primjene prava Unije nacionalnog propisa koji je predmet u glavnom postupku, koji obuhvaća pitanje uređeno tom direktivom, u ovom slučaju uvjete otkaza.
- 26 Nacionalni propis kao što je članak 622. stavak 2. drugi podstavak BGB–a, s obzirom da predviđa da se prilikom izračuna otkaznog roka razdoblja zaposlenja ostvarena prije nego što je zaposlenik navršio 25 godina ne uzimaju u obzir, utječe na uvjete otkaza radnika. Stoga takav propis treba smatrati propisom koji utvrđuje pravila o uvjetima otkaza.
- 27 Iz toga proizlazi da odgovor na pitanje je li nacionalni propis o kojem je riječ u predmetu u glavnom postupku protivan pravu Unije treba potražiti u općem načelu prava Unije kojim se zabranjuje svaka diskriminacija na temelju dobi, kako je konkretno određen Direktivom 2000/78.
- 28 Drugo, u pogledu pitanja sadržava li propis o kojem je riječ u predmetu u glavnom postupku različito postupanje na temelju dobi, valja podsjetiti da na temelju članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78, za potrebe te direktive, „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. te direktive. Članak 2. stavak 2. točka (a) te direktive pojašnjava da se, za potrebe primjene njegovog stavka 1., smatra da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi u sličnoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. iste direktive (vidjeti presudu od 16. listopada 2007., *Palacios de la Villa*, C–411/05, Zb., str. I–8531., t. 50. i od 5. ožujka 2009., *Age Concern England*, C–388/07, još neobjavljeno u Zb., t. 33.).
- 29 U ovom slučaju, članak 622. stavak 2. drugi podstavak BGB–a dopušta lošije postupanje prema radnicima koje je poslodavac zaposlio prije navršenih 25 godina starosti. Stoga se takvim nacionalnim propisom uvodi različito postupanje među osobama s istom duljinom radnog staža, ovisno o dobi kada su započele raditi u poduzeću.
- 30 Tako će u slučaju dva zaposlenika s 20 godina radnog staža, onaj koji je započeo raditi u poduzeću u dobi od 18 godina imati pravo na otkazni rok od pet mjeseci, dok će otkazni rok biti sedam mjeseci za onoga koji je započeo raditi u dobi od 25 godina. Nadalje, kako ističe nezavisni odvjetnik u točki 36. svojeg mišljenja, nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku općenito stavlja mlade radnike u nepovoljniji položaj u odnosu na starije radnike na način da prvi, kako je vidljivo iz slučaja stranke tužiteljice u glavnom postupku, mogu unatoč nekoliko godina radnog staža u poduzeću biti isključeni iz ostvarivanja postupnog produljenja otkaznih rokova u slučaju otkaza prema duljini radnog odnosa, dok će suprotno tome stariji radnici iste duljine radnog staža to moći ostvariti.
- 31 Iz toga slijedi da nacionalni propis o kojem je riječ sadržava različito postupanje na temelju dobi.

- 32 Treće, valja ispitati dovodi li ovo različito postupanje do diskriminacije zabranjene načelom zabrane diskriminacije na temelju dobi konkretno određenim Direktivom 2000/78.
- 33 Članak 6. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2000/78 navodi da se različito postupanje na temelju dobi ne smatra diskriminacijom ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.
- 34 Iz informacija koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev i pojašnjenja koja je tijekom rasprave iznijela njemačka vlada proizlazi da članak 622. BGB-a potječe od zakona iz 1926. Utvrđivanje praga od 25 godina starosti bilo je rezultat kompromisa između, prvo, tadašnje vlade, koja je željela jedinstveno produljenje od tri mjeseca otkaznog roka za radnike starije od 40 godina, drugo, zagovornika postupnog produljenja toga roka za sve radnike i, treće, zagovornika postupnog produljenja otkaznog roka ne uzimajući u obzir razdoblje zaposlenja, a svrha toga pravila bila je djelomično rasterećenje poslodavaca od produženih otkaznih rokova za radnike mlađe od 25 godina.
- 35 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, članak 622. stavak 2. drugi podstavak BGB-a odražava procjenu zakonodavca da će mladi radnici općenito lakše i brže reagirati na gubitak zaposlenja i da se od njih može očekivati veća fleksibilnost. Naposljetku, kraći otkazni rok za mlade radnike također olakšava njihovo zapošljavanje povećavajući fleksibilnost upravljanja osobljem.
- 36 Ciljevi kakve navodi njemačka vlada i sud koji je uputio zahtjev očito ulaze u politiku zapošljavanja i tržišta rada u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 37 Potrebno je još utvrditi jesu li, prema navedenoj odredbi, načini provedbe tih ciljeva „primjereni i nužni”.
- 38 S tim u vezi valja podsjetiti da države članice raspolažu širokom marginom prosudbe prilikom odabira mjera pomoću kojih mogu ostvariti ciljeve u području socijalne politike i zapošljavanja (vidjeti ranije navedene presude Mangold, t. 63. i Palacios de la Villa, t. 68.).
- 39 Sud koji je uputio zahtjev navodi da je cilj nacionalnog propisa o kojem je riječ u predmetu u glavnom postupku omogućiti poslodavcu veću fleksibilnost u upravljanju osobljem uklanjajući opterećenje navedenog poslodavca s obzirom na otkaz mladih radnika od kojih je razumno očekivati veću osobnu ili profesionalnu mobilnost.
- 40 Međutim, navedeni propis nije primjeren za ostvarivanje toga cilja, s obzirom da se primjenjuje na sve zaposlenike koji su se zaposlili u poduzeću prije navršenih 25 godina starosti, bez obzira na njihovu dob u trenutku otkaza.
- 41 Što se tiče cilja jačanja zaštite radnika prema trajanju njihovog zaposlenja u poduzeću, koji je provodio poslodavac u trenutku donošenja nacionalnog propisa o kojem je riječ u predmetu u glavnom postupku i na koji je upozorila njemačka vlada, očito je da je u skladu s tim propisom, produljenje roka obavijesti o otkazu prema radnom stažu

zaposlenika odgođeno za sve zaposlenike koji su se zaposlili u poduzeću prije navršenih 25 godina starosti, čak i ako je dotična osoba imala dulji radni staž u istom poduzeću prije otkaza. Navedeni propis stoga se ne može smatrati primjerenim za ostvarenje zacrtanog cilja.

- 42 Valja dodati da se nacionalni propis u glavnom postupku odnosi, kako navodi sud koji je uputio zahtjev, nejednako prema mladim zaposlenicima, na način da pogađa mlade koji rano ulaze u aktivan život, bez imalo ili vrlo malo strukovnog obrazovanja, a ne one koji započinju raditi kasnije nakon duljeg obrazovanja.
- 43 Iz svih ovih razmatranja proizlazi da na prvo pitanje valja odgovoriti da pravo Unije, a naročito načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi kako je konkretno određeno Direktivom 2000/78, valja tumačiti tako da mu je protivan nacionalni propis, poput onog u predmetu u glavnom postupku, koji predviđa da se razdoblja zaposlenja ostvarena prije nego što je radnik navršio 25 godina starosti ne uzimaju u obzir prilikom izračuna otkaznog roka kod otkaza.

Drugo pitanje

- 44 Svojim drugim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev pita treba li, kada odlučuje u sporu između pojedinaca, s ciljem izuzimanja od primjene nacionalnog propisa za koji smatra da je protivan pravu Unije, prvo, kako bi se osigurala zaštita opravdanih očekivanja strana u sporu, uputiti zahtjev Sudu na temelju članka 267. UFEU-a, tako da Sud može potvrditi neusklađenost tog propisa s pravom Unije.
- 45 Prvo, u pogledu uloge nacionalnog suda kada odlučuje u sporu između pojedinaca gdje je očito da je predmetni nacionalni propis protivan pravu Unije, Sud smatra da nacionalni sudovi trebaju osigurati pravnu zaštitu koja za pojedince proizlazi iz odredaba prava Unije i zajamčiti njihov potpuni učinak (vidjeti, u tom smislu, presudu od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr., C-397/01 do C-403/01, Zb., str. I-8835., t. 111., kao i od 15. travnja 2008., Impact, C-268/06, Zb., str. I-2483., t. 42.).
- 46 S tim u vezi, kada se radi o sporu između pojedinaca, Sud je dosljedno smatrao da direktiva ne može stvarati obveze za pojedinca te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na direktivu kao takvu (vidjeti, osobito, presudu od 26. veljače 1986., Marshall, 152/84, Zb., str. 723., t. 48.; od 14. srpnja 1994., Faccini Dori, C-91/92, Zb., str. I-3325., t. 20., kao i ranije navedenu presudu Pfeiffer i dr., t. 108.).
- 47 Međutim, obveza država članica, koja proizlazi iz direktive, da ostvari rezultat predviđen tom direktivom i da poduzme sve opće ili pojedinačne mjere potrebne kako bi se osiguralo ispunjavanje te obveze, odnosi se na sva tijela država članica uključujući i na sudove u okviru njihovih nadležnosti (vidjeti, osobito, u tom smislu, presudu od 10. travnja 1984., von Colson i Kamann, 14/83, Zb., str. 1891., t. 26.; od 13. Studenoga 1990., Marleasing, C-106/89, Zb., str. I-4135., t. 8.; ranije navedenu presudu Faccini Dori, t. 26.; od 18. prosinca 1997., Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb., str. I-7411., t. 40.; ranije navedenu presudu Pfeiffer i dr., t. 110., kao i od 23. travnja 2009., Angelidaki i dr., C-378/07 do C-380/07, još neobjavljeno u Zb., t. 106.).

- 48 Iz toga proizlazi da nacionalni sud, koji prilikom primjene nacionalnog prava mora tumačiti to pravo, ima obvezu svoje tumačenje u najvećoj mogućoj mjeri uskladiti s tekstom i svrhom te direktive kako bi ostvario njome propisani rezultat i na taj način poštovao obvezu iz trećeg stavka članka 288. UFEU-a (vidjeti, u tom smislu, ranije navedene presude von Colson i Kamann, t. 26.; Marleasing, t. 8.; Faccini Dori, t. 26., kao i Pfeiffer i dr., t. 113.). Zahtjev usklađenog tumačenja nacionalnog prava svojstven je sustavu Ugovora, jer omogućava nacionalnom sudu da u okviru svojih nadležnosti osigura punu učinkovitost prava Unije kada odlučuje u sporovima pred njim (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu Pfeiffer i dr., t. 114.).
- 49 Međutim, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, zbog njegove jasnoće i preciznosti, članak 622. stavak 2. drugi podstavak BGB-a nije moguće tumačiti u skladu s Direktivom 2000/78.
- 50 S tim u vezi valja podsjetiti, s jedne strane, kako je navedeno u točki 20. ove presude, da Direktiva 2000/78 samo konkretizira ali ne utvrđuje načelo jednakog postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja i, s druge strane, da je načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi opće načelo prava Unije s obzirom da predstavlja posebnu primjenu općeg načela jednakog postupanja (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu Mangold, t. 74. do 76.).
- 51 U tim okolnostima nacionalni sud, koji odlučuje u sporu u vezi s načelom zabrane diskriminacije na temelju dobi, kako je konkretno određeno Direktivom 2000/78, treba u okviru svojih nadležnosti osigurati pravnu zaštitu koja za pojedince proizlazi iz prava Unije i zajamčiti potpuni učinak tog prava, izuzimajući od primjene prema potrebi sve odredbe nacionalnog propisa protivne tom načelu (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu Mangold, t. 77.).
- 52 Drugo, u pogledu obveze nacionalnog suda koji odlučuje u sporu između pojedinaca da uputi zahtjev Sudu za prethodnu odluku o tumačenju prava Unije prije nego izuzme od primjene nacionalnu odredbu koju smatra protivnom tom pravu, iz zahtjeva za prethodnu odluku očito je da je taj aspekt pitanja postavljen zato što na temelju nacionalnog prava sud koji je uputio zahtjev ne može izuzeti od primjene važeću odredbu nacionalnog zakonodavstva, osim ako tu odredbu Bundesverfassungsgericht (Savezni ustavni sud) prethodno ne proglasi neustavnom.
- 53 S tim u vezi valja istaknuti da potreba osiguranja potpune učinkovitosti načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, kako je konkretno određeno Direktivom 2000/78, znači da nacionalni sud, kada je suočen s nacionalnom odredbom koja ulazi u područje primjene prava Unije, za koju smatra da nije u skladu s navedenim načelom i čije tumačenje u skladu s tim načelom nije moguće, mora izuzeti od primjene takvu odredbu a da nije prisiljen ili spriječen uputiti zahtjev Sudu za prethodnu odluku prije nego što to učini.
- 54 Tako se mogućnost dodijeljena nacionalnom sudu člankom 267. drugim stavkom UFEU-a da uputi Sudu zahtjev za prethodnu odluku prije izuzimanja od primjene nacionalne odredbe protivne pravu Unije ne može, međutim, pretvoriti u obvezu zato što nacionalno pravo ne dopušta tom sudu neprimjenu nacionalne odredbe koju smatra suprotnom ustavu, osim ako je Ustavni sud prethodno proglasio takvu odredbu neustavnom. Na temelju načela prvenstva prava Unije, koje obuhvaća također načelo

zabrane diskriminacije na temelju dobi, nacionalni propis koji ulazi u područje primjene prava Unije te je protivan tom pravu ne smije se primjenjivati (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu Mangold, t. 77.).

- 55 Iz ovih razmatranja proizlazi da nacionalni sud, koji odlučuje u sporu između pojedinaca, nema obavezu, nego mogućnost uputiti Sudu zahtjev za prethodnu odluku o tumačenju načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, kako je konkretno određeno Direktivom 2000/78, prije izuzimanja od primjene odredbe nacionalnog propisa koju smatra protivnom tom načelu. Fakultativni karakter takvog zahtjeva ne ovisi o uvjetima nacionalnog prava na temelju kojih nacionalni sud može izuzeti od primjene nacionalnu odredbu koju smatra protivnom ustavu.
- 56 S obzirom na prethodno navedeno, na drugo pitanje valja odgovoriti da nacionalni sud, koji odlučuje u sporu između pojedinaca, treba osigurati poštovanje načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, kako je konkretno određeno Direktivom 2000/78, izuzimajući od primjene prema potrebi sve odredbe nacionalnog propisa protivne tom načelu, neovisno o iskorištavanju mogućnosti kojom raspolaže, u slučajevima predviđenim člankom 267. drugim stavkom UFEU-a, da uputi Sudu zahtjev za prethodnu odluku o tumačenju toga načela.

Troškovi

- 57 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

1. **Pravo Unije, a posebno načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi, kako je konkretno određeno Direktivom Vijeća 2000/78 od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, treba tumačiti tako da mu je protivan nacionalni propis, poput onog u predmetu u glavnom postupku, koji predviđa da se razdoblja zaposlenja ostvarena prije nego što je radnik navršio 25 godina starosti ne uzimaju u obzir prilikom izračuna otkaznog roka kod otkaza.**
2. **Nacionalni sud, koji odlučuje u sporu između pojedinaca, treba osigurati poštovanje načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, kako je konkretno određeno Direktivom 2000/78, izuzimajući od primjene prema potrebi sve protivne odredbe nacionalnog prava, neovisno o iskorištavanju mogućnosti kojom raspolaže, u slučajevima predviđenim člankom 267. stavkom 2. UFEU-a, da uputi Sudu zahtjev za prethodnu odluku o tumačenju toga načela.**

[Potpisi]

* Jezik postupka: njemački