

# NOVEJŠA SODNA PRAKSA SODIŠČA EU NA PODROČJU PREPOVEDI DISKRIMINACIJE PRI ZAPOSLOVANJU\*

Verica Trstenjak\*\*

UDK: 349.2:349.7:061.1EU

UDK: 331.101.234:316.647.82

**Povzetek:** Avtorica obravnava vprašanja diskriminacije pri zaposlovanju z vidika prava EU, zlasti vprašanja diskriminacije glede na starost, spol in invalidnost. Predstavljeni so pomembni primeri iz sodne prakse Sodišča EU, in sicer Hütter (C-88/08), Wolf (C-229/08), Küçükdeveci (C-555/07) in Rosenblatt (C-45/09). Gre za sodbe Sodišča EU glede vprašanj za predhodno odločanje, ki so posebej pomembne zaradi svojega vpliva v vseh državah članicah, saj razlaga velja erga omnes. Avtorica v prispevku obravnava tudi primere s področja diskriminacije zaradi spola invalidnosti ter primere, v katerih so bile države članice obsojene zaradi nespoštovanja nekaterih direktiv s področja socialne varnosti.

**Ključne besede:** diskriminacija glede na starost, splošno načelo prava EU, Direktiva 2000/78/ES, enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu, diskriminacija glede na spol, diskriminacija zaradi invalidnosti, sodna praksa Sodišča EU

\* Članek izraža osebna stališča avtorice in ne institucije, kjer je zaposlena. Avtorica se za pomoč pri izbiri sodne prakse Sodišča EU zahvaljuje pravni svetovalki v svojem kabinetu, doc. dr. Maji Brkan.

\*\* Verica Trstenjak, doktorica pravnih znanosti, Generalna pravobranilka na Sodišču EU, profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru  
verica.trstenjak@curia.europa.eu  
Verica Trstenjak, PhD, Advocate General at the European Court of Justice, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

## **RECENT CASE-LAW OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE IN THE FIELD OF PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT**

**Abstract:** *The author analyses the questions of employment discrimination from the perspective of EU law, in particular questions of discrimination on grounds of age, gender and disability. Several important cases from the case-law of the European Court of Justice are presented, namely Hütter (C-88/08), Wolf (C-229/08), Küçükdeveci (C-555/07) and Rosenblatt (C-45/09). The judgments in these cases were issued in the course of preliminary ruling procedures; judgments issued in these proceedings are of a particular importance since the interpretation given therein has an erga omnes effect in all Member States. The author also analyses cases from the area of discrimination on grounds of sex and disability as well as cases in which the ECJ found that the Member States have not fulfilled their obligations from certain directives in the field of social security law.*

**Key words:** *discrimination on grounds of age, general principle of EU law, Directive 2000/78/EC, equal treatment in employment and occupation, gender discrimination, disability discrimination, case-law of the ECJ*

»Lex non distinguit«

### **1. UVOD**

Načelo prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju je splošno načelo prava Unije, ki ga je potrdilo tudi Sodišče EU<sup>1</sup> v sodni praksi.<sup>2</sup> Nova *Pogodba o delovanju EU* (v nadaljevanju: PDEU) prepoved diskriminacije omenja na primer v 10. čl., ki določa, da si Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadeva za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Prepoved diskriminacije pa vsebuje tudi *Listina Evropske unije o temeljnih pravicah*, ki je od 1.12.2009 obvezujoč

<sup>1</sup> Z uveljavitvijo Lizbonske pogodbe 1.12. 2009 so se spremenili številni nazivi (npr. Sodišče ES je postalo Sodišče EU, Pogodba ES je postala Pogodba o delovanju EU) ter oštevilčenje členov. Pri analizi primerov in sodne prakse Sodišča EU so poleg novih členov navedeni tudi člani, ki so veljali, ko je Sodišče EU o zadevi odločalo in so navedeni v sodbi.

<sup>2</sup> Gl. npr. sodbo C-555/07, Küçükdeveci (točka 50) ali sodbo C-144/04, Mangold (točki 74 in 76).

pravni akt in ki v 1. odst. 21. čl. prepoveduje vsakršno diskriminacijo na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodno-stni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti

To področje v pravu Skupnosti ureja *Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu* (v nadaljevanju: *Direktiva 2000/78/ES*)<sup>3</sup>, sicer pa na splošno področje prepovedi diskriminacije neposredno ali vsaj posredno urejajo številne druge direktive.<sup>4</sup> *Direktiva 2000/78/ES* v 1. čl. določa, da je njen namen opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja; v 12. uvodni izjavi pa določa, da bi morali v Skupnosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Na področju socialne varnosti je zelo pomembna tudi Uredba Sveta (EGS) št. 1408/71 z dne 14. junija 1971 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti.<sup>5</sup>

Poleg tega pa je obsežna tudi sodna praksa Sodišča EU. Odmevni, po mnenju nekaterih revolucionarni sodbi Mangold, C-144/04, so sledile še številne druge. Pri tem naj omenimo, da je sodba Mangold, s katero je Sodišče EU odločilo, da *Direktiva Sveta 2000/78/ES* nasprotuje nacionalni ureditvi, ki dopušča neomejeno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z delavci, starejšimi od 52 let, razen če je podana tesna zveza s predhodno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z istim delodajalcem, imela poleg področja delovnih razmerij tudi velik pomen za pravo EU zaradi horizontalnega učinka direktiv med posamezniki, ki ga sodba dopušča.<sup>6</sup> Sodišče EU je to načelo v začetku leta 2010 potrdilo še v

<sup>3</sup> UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

<sup>4</sup> Npr. *Direktiva Sveta 2000/43/ES* z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL L 180, 19.7.2000, str. 22), *Direktiva 2006/54/ES* Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.07.2006 str. 23) ali *Direktiva Sveta* z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, 14.2.1976, str. 40).

<sup>5</sup> UL L 149, 5.7.1971, str 2, s spremembami.

<sup>6</sup> Tudi literatura se je na zadevo Mangold obsežno odzvala. Glej na primer Streinz/Herrmann, *Der Fall Mangold - eine „kopernikanische Wende im Europarecht“?*, *Recht der Arbeit* 2007, str. 165;

sodbi Küçükdeveci, C-555/07, trenutno pa odloča o podobni problematiki glede sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v zadevi Deutsche Lufthansa, C-109/09<sup>7</sup>.

## 2. PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

V sodni praksi Sodišča EU zajemajo primeri iz delovnega prava in socialne varnosti velik del, saj so v statistiki za leto 2009 predstavljali skoraj 8% odstotkov vseh zadev.<sup>8</sup> Zajemajo različno pravno problematiko, od vprašanj enakega plačila za moške in ženske (npr. zadeva Voß, C-300/06), dopustov (npr. združeni zadevi C-350/06 in C-520/06, Schultz-Hoff in Stringer), ki je bila tudi v Sloveniji večkrat obravnavana<sup>9</sup>, nadalje vprašanja pokojnin (npr. zadeva Chuck, C-331/06 ali združene zadeve Habelt, Moser in Wachter, C-396/05, C-419/05 in C-450/05), starševskih dopustov (npr. zadeva Meerts, C-116/08), varstva nosečih delavk (npr. zadeva Pontin, C-63/08), diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti (npr. Maruko, C-267/06), zaradi spola (npr. Voß, C-300/06), zaradi invalidnosti (npr. Coleman, C-303/06) oziroma diskriminacije zaradi starosti (npr. Küçükdeveci, C-555/07 in Rosenblatt, C-45/09) ter glede na državljanstvo (Gilly, C-336/96.).

Največji del zadev obravnava Sodišče EU v okviru postopka predhodnega odločanja, prav tako pa Evropska komisija v nekaterih primerih vložijo tožbo zoper državo članico zaradi neizpolnitve obveznosti po 258. čl. PDEU (prej 226. čl. PES). Sodbe Sodišča EU glede vprašanj za predhodno odločanje pa so posebej pomembne zaradi svojega vpliva v vseh državah članicah, saj razlaga velja *erga omnes*.<sup>10</sup>

---

Preis, U., Verbot der Altersdiskriminierung als Gemeinschaftsgrundrecht Der Fall „Mangold“ und die Folgen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2006, str. 401; Bauer/Arnold, Auf „Junk“ folgt „Mangold“ – Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht, Neue Juristische Wochenschrift 2006, str. 6.

<sup>7</sup> Vprašanja za predhodno odločanje so objavljena v UL C 141, 20.6.2009, str.25.

<sup>8</sup> Gl. Letno poročilo Sodišča EU, dostopno na [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7000/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7000/), rubrika »3. Vložene zadeve – Predmet tožbe (2009)«.

<sup>9</sup> Gl. npr. Senčur-Peček, D., Vpliv novejših sodb Sodišča ES na razlago določb ZDR, Pravna praksa, št. 11/2009, str. 59; Belopavlovič, N., Porodniški dopust in izraba letnega dopusta, Pravna praksa, št. 44/2009, str. 16:

<sup>10</sup> Gl. npr. Lenaerts, K., Arts, D., Maselis, I., Bray, R.: Procedural Law of the European Union, 2. izdaja, London, 2006, str. 195, točka 6-031; Van Raepenbusch, S.: Droit institutionnel de l'Union européenne, 4. izdaja, 2005, Bruselj, str. 578 in 642.

V nadaljevanju bo analiziranih nekaj primerov iz sodne prakse Sodišča EU z več področij diskriminacije pri zaposlovanju, glede diskriminacije pri zaposlovanju glede na starost pa zgolj novejša sodna praksa. Pri tem naj bo upoštevano, da se kot generalna pravobranilka na Sodišču EU do sodb (razen v mojih sklepnih predlogih na Sodišču EU) ne morem kritično opredeljevati.

## 2.1. Vprašanja za predhodno odločanje

### 2.1.1. Diskriminacija glede na starost

#### a) Hütter (C-88/08)

Zadeva **Hütter (C-88/08)** se nanaša na razlago Direktive Sveta 2000/78/ES v zvezi s plačilom za začasne uslužbence v javnem sektorju ter diskriminacijo glede na starost. Sodišče EU je v tej zadevi odločalo na podlagi vprašanja za predhodno odločanje v okviru 234. čl. PES (zdaj 267. čl. PDEU), ki ga je postavilo Oberster Gerichtshof (Avstrija).

D. Hütter (rojen leta 1986) je s sodelavko opravljal vajeništvo kot laboratorijski tehnik pri TUG, javni organizaciji, za katero velja zvezni zakon o organizaciji univerz in univerzitetnih študijev. Ko sta bila še naprej zaposlena pri TUG, je njegova sodelavka, ki je bila 22 mesecev starejša, prejela za 23,20 EUR višjo mesečno plačo, ker je bila razvrščena na ugodnejšo stopnjo. D. Hütter je namreč kot polnoleten opravljal vajeništvo le približno 6 mesecev in pol, njegova sodelavka pa 28 mesecev in pol. D. Hütter je vložil tožbo na prvi stopnji, TUG pa pritožbo. V okviru pritožbenega postopka v Avstriji se je zastavilo vprašanje, ali 6. čl. Direktive 2000/78/ES nasprotuje nacionalnemu ukrepu, ki delodajalcem dopušča, da ne upoštevajo obdobja pridobivanja poklicnih izkušenj pred polnoletnostjo.<sup>11</sup>

Avstrijsko vrhovno sodišče je zato zastavilo vprašanje za predhodno odločanje, s katerim je vprašalo, ali je treba 1., 2. in 6. čl. Direktive 2000/78/ES razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, ki pri določitvi referenčnega datuma za napredovanje v stopnji ne upošteva prejšnjih upoštevanih obdobja zaposlitve, če so ta obdobja nastopila pred dopolnjenim 18. letom.

<sup>11</sup> Sodba C-88/08, Hütter (točke 13 do 16).

Sodišče EU je v sodbi z dne 18. junija 2009 odločilo, da je treba 1., 2. in 6. čl. Direktive 2000/78/ES razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, ki zato, da se splošne šole ne obravnavajo manj ugodno kot poklicne, in zato, da se spodbuja vključevanje mladih vajencev na trg delovne sile, pri določanju stopnje, na katero so razvrščeni začasni uslužbenci v javnem sektorju države članice, ne upošteva obdobja zaposlitve pred 18. letom.<sup>12</sup>

V argumentaciji je poudarilo, da sporna avstrijska zakonodaja manj ugodno obravnava osebe, ki so pridobile poklicne izkušnje pred 18. letom, v primerjavi z osebami, ki so pridobile enake poklicne izkušnje primerljivega trajanja po dopolnjenem 18. letu. Nadalje je navedlo da v skladu s 1. odst. 6. čl. Direktive 2000/78/ES tovrstno različno obravnavanje zaradi starosti „ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“. Vendar pa ti pogoji po mnenju Sodišča EU niso bili izpolnjeni.<sup>13</sup>

## b) Wolf (C-229/08)

Zadeva **Wolf (C-229/08)** se nanaša na razlago Direktive 2000/78/ES v zvezi s diskriminacijo glede na starost na podlagi vprašanja za predhodno odločanje v okviru 234. čl. PES (zdaj 267. čl. PDEU) Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Nemčija). Sodišče EU je v tej zadevi odločalo v velikem senatu.

C. Wolf (rojen decembra 1976) se je oktobra leta 2006 prijavil za zaposlitev v okviru operativne poklicne gasilske enote v mestu Frankfurt na Majni. Bil je obveščen, da bo naslednje zaposlovanje 1. avgusta 2007; ta datum je bil kasneje prestavljen na 1. februar 2008. Mesto Frankfurt na Majni je C. Wolfa nato obvestilo, da ga ne morejo zaposliti, ker je presegel starostno mejo 30 let, zato je od tega mesta zahteval odškodnino v višini trikratnega zneska mesečne plače, ki bi jo prejemal, če bi bil zaposlen. Ta zahteva je bila zavrnjena, zato je C. Wolf sprožil postopek pri Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.<sup>14</sup>

To sodišče je na Sodišče EU naslovilo več vprašanj (kar deset) za predhodno odločanje, katerih bistvo je, ali Direktiva 2000/78/ES nasprotuje nacionalni

<sup>12</sup> Sodba C-88/08, Hütter (izrek sodbe).

<sup>13</sup> Sodba C-88/08, Hütter (točke 38 do 50).

<sup>14</sup> Sodba C-229/08, Wolf (točke 17 do 21).

ureditvi, ki kot zgornjo starostno mejo za zaposlitev v operativni poklicni gasilski enoti določa 30 let.

V sodbi z dne 12. januarja 2010 je Sodišče EU prvo do deveto vprašanje obravnavalo skupaj. S temi vprašanji je nacionalno sodišče v bistvu vprašalo, ali so cilji, kot so zagotovitev čim daljše zaposlitve za javne uslužbenke, omejitev socialnih nadomestil, oblikovanje uravnotežene starostne strukture v nekem poklicu ali zagotovitev minimalne delovne dobe pred upokojitvijo, legitimni v smislu Direktive 2000/78/ES in ali je določitev 30 let kot najvišje starosti za zaposlitev v operativni poklicni gasilski enoti primeren in nujen ukrep za uresničitev teh ciljev.<sup>15</sup>

Sodišče EU je odgovorilo, da Direktiva 2000/78/ES ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki kot zgornjo starostno mejo za zaposlitev v operativni poklicni gasilski enoti določa 30 let.<sup>16</sup>

V argumentaciji je Sodišče EU poudarilo, da zagotovitev operativne usposobljenosti in dobrega delovanja poklicnih gasilcev pomeni legitimen cilj v smislu 1. odst. 4. čl. Direktive 2000/78/ES in da se zelo velike fizične sposobnosti lahko štejejo za bistveno in odločilno zahtevo za opravljanje poklica gasilca v operativni poklicni gasilski enoti. Poleg tega je poudarilo, da je potreba po popolni fizični pripravljenosti za opravljanje poklica gasilca v operativni poklicni gasilski enoti povezana s starostjo članov te službe in navedlo, da je ta nacionalna ureditev sorazmerna.<sup>17</sup>

Ob upoštevanju odgovora na vprašanja od prvega do devetega na deseto vprašanje za predhodno odločanje Sodišče EU ni odgovorilo.

### c) Küçükdeveci (C-555/07)

V nadaljevanju obravnavana zadeva je po že navedeni sodbi Mangold ponovno povzročila pravi vihar razprav o dometu sodb Sodišča EU.<sup>18</sup> Tudi slovenska pravna teorija se je že odzvala.<sup>19</sup> V sodbi Sodišče EU ponovno poudarja, sklicujoč se

<sup>15</sup> Sodba C-229/08, Wolf (točka 24).

<sup>16</sup> Sodba C-229/08, Wolf (izrek sodbe).

<sup>17</sup> Sodba C-229/08, Wolf (točke 39 do 44).

<sup>18</sup> Gl. npr. Kolbe, S., Küçükdeveci und tarifliche Altersgrenzen, Betriebs Berater 2010, str. 501; Wackerbarth/ Kreße, Das Verwerfungsmonopol des BVerfG – Überlegungen nach der Küçükdeveci-Entscheidung des EuGH, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2010, str. 252.

<sup>19</sup> Gl. članek Avbelj, M., Temeljna načela prava EU padajo na glavo Pravna praksa, št. 7/2010, str. 34;

na že citirano sodbo Mangold, da je diskriminacija na podlagi starosti splošno načelo prava Unije, ki izhaja iz različnih mednarodnih pogodb in ustavnih tradicij, skupnim državam članicam.<sup>20</sup>

V zadevi **Kücükdeveci (C-555/07)** gre za vprašanja za predhodno odločanje na podlagi 234. čl. PES (zdaj 267. čl. PDEU) Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemčija). Nanašajo se na razlago Direktive 2000/78/ES v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. O zadevi je odločal veliki senat Sodišča EU.

Dejansko stanje se nanaša na gospo Kücükdeveci je bila od svojega 18. leta zaposlena v družbi Swedex, ki ji je odpovedala delovno razmerje. Odpovedni rok je bil izračunan, kot da bi imela delavka tri leta delovne dobe, čeprav je bila pri njem zaposlena deset let. Drugi pododstavek 2. odst. 622. čl. BGB (Buergerliches Gesetzbuch-nemški civilni zakonik) namreč določa, da se delovna doba, ki jo je delavec imel pred 25. letom, ne upošteva pri izračunu odpovednega roka. S. Kücükdeveci je izpodbijala odpoved delovnega razmerja pred Arbeitsgericht Mönchengladbach (Nemčija). Zatrjevala je, da bi moral njen odpovedni rok trajati štiri mesece; ta rok naj bi ustrezal delovni dobi deset let. Po mnenju S. Kücükdeveci je drugi pododstavek 2. odst. 622. čl. BGB v nasprotju s pravom Unije in je treba njegovo uporabo zavrniti. Landesarbeitsgericht Düsseldorf je pri odločanju na pritožbeni stopnji Sodišču EU zastavilo vprašanja za predhodno odločanje glede skladnosti nemške ureditve s pravom Unije.<sup>21</sup> Nacionalno nemško sodišče med drugim sprašuje ali nacionalna zakonodaja, ki določa, da se odpovedni roki, ki jih mora delodajalec spoštovati, postopoma podaljšujejo glede na trajanje zaposlitve, pri čemer se ne upošteva delovna doba, ki jo je delavec imel pred dopolnjenim 25. letom, krši prepoved diskriminacije na podlagi starosti, ki jo določa pravo Skupnosti, zlasti primarno pravo Skupnosti oziroma Direktivo 2000/78/ES; sprašuje pa tudi, ali sodišče države članice, ki odloča o sporu med fizičnimi osebami, dolžno ne uporabiti zakonodaje, ki je očitno v nasprotju s pravom Skupnosti (oziroma danes Unije).<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Sodba C-555/07, Kücükdeveci, tč. 50.

<sup>21</sup> Sodba C-555/07, Kücükdeveci (točke 12 do 16).

<sup>22</sup> Vprašanja za predhodno odločanje v zadevi C-555/07, Kücükdeveci se glasijo:

»1. a) Ali nacionalna zakonodaja, ki določa, da se odpovedni roki, ki jih mora delodajalec spoštovati, podaljšujejo sorazmerno s časom zaposlitve, pri čemer pa se ne upošteva časa zaposlitve, ki jo je delavec imel pred dopolnjenim 25. letom, krši prepoved diskriminacije na podlagi starosti, ki jo določa pravo Skupnosti, zlasti primarno pravo Skupnosti oziroma Direktiva 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000?



Generalni pravobranilec Bot je v sklepnih predlogih z dne 7. julija 2009 Sodišču EU predlagal, naj odloči, da Direktiva 2000/78/ES nasprotuje sporni nacionalni zakonodaji, ki določa neupoštevanje delovne dobe, ki so jo imeli delavci pred 25. letom starosti, pri izračunu odpovednih rokov v primeru odpovedi delovnega razmerja ter, da mora nacionalno sodišče zavrniti uporabo te zakonodaje tudi v okviru spora med posamezniki.

Sodišče EU je v odmevni sodbi z dne 19. januarja 2010 odločilo, da pravo Unije, zlasti načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, konkretizirano z Direktivo Sveta 2000/78/ES, nasprotuje nemški ureditvi, ki določa, da se delovna doba delavca pred 25. letom ne upošteva pri izračunu odpovednega roka ob odpovedi delovnega razmerja.<sup>23</sup>

V argumentaciji je Sodišče EU poudarilo, da je bil namen tega ukrepa delodajalcu omogočiti večjo fleksibilnost delodajalca glede odpuščanja mladih delavcev, ki so poklicno bolj mobilni; vendar pa ta ureditev ni primerna za uresničitev tega cilja, saj se uporablja za vse zaposlene, ki so se v podjetju zaposlili pred 25. letom, ne glede na njihovo starost ob odpovedi delovnega razmerja.<sup>24</sup>

Poleg tega je odločilo, da mora nacionalno sodišče, ki mu je v odločanje predložen spor med posamezniki, zagotoviti spoštovanje načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, kot ga konkretizira Direktiva 2000/78/ES, po potrebi tako, da ne uporabi nobene določbe nacionalne ureditve, ki je z njim v nasprotju.<sup>25</sup>

---

b) Ali se za upravičljiv razlog, da je delodajalec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi mladih delavcev dolžan spoštovati zgolj osnovni odpovedni rok, lahko šteje dejstvo, da se upošteva njegov gospodarski interes za fleksibilno upravljanje z zaposlenimi - ta interes bi bil namreč z daljšimi odpovednimi roki ogrožen - in dejstvo, da se mladim delavcem odreka stabilnost zaposlitve in s tem povezanih ugodnosti (kar starejšim delavcem daljši odpovedni roki omogočajo), in sicer na primer zato, ker se glede na njihovo starost in/ali njihove manjše socialne, družinske in zasebne obveznosti od njih upravičeno pričakuje večja prilagodljivost ter poklicna in osebna mobilnost? 2. V primeru pritrdilnega odgovora na vprašanje 1.a) in negativnega odgovora na vprašanje 1.b):

Ali je sodišče države članice, ki odloča o sporu med fizičnimi osebami, dolžno ne uporabiti zakonodaje, ki je očitno v nasprotju s pravom Skupnosti, ali pa mora sodišče dejstvo, da uporabniki prava zaupajo v uporabo veljavnih nacionalnih zakonov, upoštevati tako, da se uporaba zavrne šele po odločitvi Sodišča Skupnosti glede zadevnega predpisa oziroma glede vsebinsko podobnega predpisa?«

<sup>23</sup> Sodba C-555/07, Küçükdeveci (1. točka izreka sodbe).

<sup>24</sup> Sodba C-555/07, Küçükdeveci (točki 39 in 40).

<sup>25</sup> Sodba C-555/07, Küçükdeveci (2. točka izreka sodbe).

V argumentaciji je ponovno poudarilo, da je diskriminacija na podlagi starosti splošno načelo prava Unije. Poudarilo še, da mora nacionalno sodišče storiti vse, kar je glede na samo besedilo in namen te direktive mogoče, da je rezultat v skladu s ciljem direktive. Ker drugega pododstavka 2. odst. 622. čl. BGB zaradi njegove jasnosti in natančnosti ni mogoče razlagati tako, da bi bil v skladu z Direktivo 2000/78/ES, mora nacionalno sodišče zagotavljati polni učinek tega prava s tem, da po potrebi ne uporabi nobene določbe nacionalne ureditve, ki je z njim v nasprotju.<sup>26</sup>

Kot že omenjeno je bila ta odločba Sodišča EU je bila v teoriji deležna številnih kritik in odmevov. Problem se nanaša zlasti na neposredni horizontalni učinek direktiv kar je razvidno tudi iz zgoraj navedene argumentacije. To bo lahko nadaljnje probleme povzročalo tudi slovenski praksi.

#### d) Rosenblatt (C-45/09)

V zadevi **Rosenblatt (C-45/09)** gre za vprašanje za predhodno odločanje na podlagi 234. čl. PES (zdaj 267. čl. PDEU), ki ga je postavilo Arbeitsgericht Hamburg (Nemčija). Nanaša se na razlago Direktive Sveta 2000/78/ES v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije, v zadevi pa bo odločal veliki senat predvidoma še letos, sklepní predlogi pa so bili že predstavljeni.<sup>27</sup>

Dejansko stanje se nanaša na Giselo Rosenblatt, ki je bila od leta 1994 zaposlena 10 ur tedensko kot čistilni tehnik pri toženi stranki, čistilnem servisu. Njena bruto plača je nazadnje znašala 307,48 EUR. Tožena stranka je sporočila tožeči stranki, da bo njeno delovno razmerje z 31. majem 2008 prenehalo, ker bo takrat dopolnila 65 let. Tožeča stranka je ugovarjala prenehanju delovnega razmerja, saj je zaradi svoje nizke starostne pokojnine želela nadaljevati z delom. Ker je tožena stranka zavrnila zaposlitev tožeče stranke po 31. maju 2008, je tožeča stranka pri predložitvenem sodišču vložila tožbo, s katero je zahtevala, da se ugotovi, da njeno delovno razmerje obstaja tudi po tem datumu, da se toženi stranki naloži, da jo mora še naprej zaposlovati in na plačilo še neizplačane plače. Tožeča stranka meni, da je omejitev njenega delovnega razmerja na starostno mejo 65 let v skladu s pravom Skupnosti in še posebej v skladu z Direktivo 2000/78/ES, nedopustna.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Sodba C-555/07, Küçükdeveci (točke 48, 49, 50 in 51).

<sup>27</sup> Sklepni predlogi AG Trstenjak so bili predstavljeni 28. 4. 2010.

<sup>28</sup> Sklepni predlogi AG Trstenjak v zadevi C-45/09, Rosenblatt (točke 23 do 25).

Delovno sodišče iz Hamburga je zato Sodišču EU postavilo več vprašanj v okviru postopka predhodnega odločanja. Zadeva je pravno pomembna ker se nanaša tudi na problematiko razmerij med zakonodajo in splošnimi kolektivnimi pogodbami. Nacionalno sodišče med drugim sprašuje ali notranjepravna ureditev, ki državi, strankam kolektivne pogodbe in strankam posamezne pogodbe o delu dovoljuje, da urejajo avtomatsko prenehanje delovnega razmerja ob dopolnitvi določene starosti (v tem primeru ob dopolnitvi 65 leta starosti), krši načelo prepovedi diskriminacije, določeno v 1. čl. in 1. odst. 2. čl. Direktive 2000/78/ES oziroma ali kolektivna pogodba, ki delodajalcu dovoljuje, da po dopolnjenem določenem letu starosti (v tem primeru ob dopolnitvi 65 leta starosti) prekine delovno razmerje, krši načelo prepovedi diskriminacije, določeno v členih 1 in 2(1) Direktive 2000/78/ES ter nadalje še ali država, ki kolektivno pogodbo, ki delodajalcu dovoljuje, da po določenem dopolnjenem letu starosti (v tem primeru ob dopolnitvi 65 leta starosti) prekine delovno razmerje, razglasi za splošno obvezujočo in vzdržuje to splošno obvezo, krši načelo prepovedi diskriminacije, določeno v členih 1 in 2(1) Direktive 2000/78/ES, če to poteka neodvisno od vsakokratnega konkretnega položaja na trgu dela.

Kot generalna pravobranilka sem v sklepnih predlogih dne 28. aprila 2010 predlagala, da je lahko običajna starostna meja za upokojitev, določena v kolektivni pogodbi, skladna s 1. odst. 6. čl. Direktive 2000/78/ES, če so socialni partnerji za to posebej pooblaščen na podlagi določbe države članice, ki izpolnjuje zahteve iz 1. odst. 6. čl. Direktive, ali če so izpolnjeni pogoji za prenos izvajanja te direktive na socialne partnerje iz njenega 1. odst. 18. čl.<sup>29</sup>

Poleg tega sem kot generalna pravobranilka predlagala, da je zakonsko priznano pooblastilo socialnih partnerjev, da določijo in oblikujejo običajne starostne meje za upokojitev v kolektivnih pogodbah, skladno s 1. odst. 6. čl. Direktive 2000/78/ES, če nacionalni zakonodajalec s temi določbami uresničuje cilje politike zaposlovanja in cilje za omejitev brezposelnosti, če iz teh določb izhaja, da morajo socialni partnerji pred določitvijo običajnih starostnih mej za upokojitev vedno preizkusiti, ali so glede na uresničevanje teh ciljev objektivno utemeljene, in če je mogoč sodni nadzor tega preizkusa.<sup>30</sup>

Predlagala sem tudi, da je običajna starostna meja za upokojitev, ki je splošno obvezujoča, skladna s 1. odst. 6. čl. Direktive 2000/78, če so stranke kolek-

<sup>29</sup> Sklepni predlogi AG Trstenjak v zadevi C-45/09, Rosenblatt (1. točka predloga).

<sup>30</sup> Sklepni predlogi AG Trstenjak v zadevi C-45/09, Rosenblatt (2. točka predloga).

tivne pogodbe pred iztekom roka za prenos te direktive presodile, ali je tako različno obravnavanje zaradi starosti v zadevni gospodarski panogi objektivno utemeljeno z uresničevanjem legitimnih ciljev, ki jih je določil zakonodajalec. Okoliščine, da se sporna določba okvirne kolektivne pogodbe, prvič, ne uporablja kot časovno omejen posebni ukrep, drugič, ne določa nujne obveznosti za zaposlitev novega delavca, tretjič, omogoča sporazumno podaljšanje delovnega razmerja po dopolnitvi običajne starosti za upokožitev in četrtič, ne upošteva konkretne višine pravic iz pokojninskega zavarovanja, same po sebi ne vodijo nujno k neskladnosti take običajne starostne meje za upokožitev s 1. odst. 6. čl. Direktive 2000/78.<sup>31</sup>

Sodišče EU v zadevi še ni odločilo.

### **2.1.2. Diskriminacija glede na spol**

Zadeva **Voß (C-300/06)** se nanaša na razlago 141. čl. Pogodbe ES (zdaj 157. čl. PDEU) v zvezi s problemom diskriminacije glede plačila za delavce in delavke. Vprašanje za predhodno odločanje na podlagi 234. čl. PES (zdaj 267. čl. PDEU) je Sodišču EU zastavilo Bundesverwaltungsgericht (Nemčija).

U. Voß je učiteljica, ki je bila med 15. julijem 1999 in 29. majem 2000 zaposlena v Nemčiji s krajšim delovnim časom z delovno obveznostjo 23 pedagoških ur na teden. Sicer je število pedagoških ur učitelja, zaposlenega s polnim delovnim časom, znašalo 26,5 ur. Od 11. januarja do 23. maja 2000 je na mesec opravila od 4 do 6 pedagoških nadur. V tem obdobju je prejela plačilo v znesku 1075,14 nemških mark. Plačilo učitelja, zaposlenega s polnim delovnim časom, je za isto število delovnih ur in za isto obdobje znašalo 1616,15 nemških mark. Do tega je prišlo, ker so bile nadure plačane po nižji urni postavki kot ure, ki jih opravi učitelj, zaposlen s polnim delovnim časom, in ki spadajo v njegov individualni delovni čas. U. Voß je zahtevala, naj se za te ure uporabi ista urna postavka kot urna postavka, po kateri se plačujejo ure, ki jih opravijo učitelji, zaposleni s polnim delovnim časom. Zato je sprožila sodni postopek, v katerem se je zastavilo vprašanje, ali nemška ureditev, po kateri so nadure delavcev s krajšim delovnim časom plačane po nižji urni postavki, krši 141. čl. Pogodbe ES (zdaj 157. čl. PDEU), ki ureja zahtevo po spoštovanju načela ena-

<sup>31</sup> Sklepni predlogi AG Trstenjak v zadevi C-45/09, Rosenbladt (3. točka predloga).

kega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, saj naj bi šlo za diskriminacijo glede na spol, ker so s krajšim delovnim časom zaposlene večinoma ženske.<sup>32</sup>

Nemški Bundesverwaltungsgericht je v revizijskem postopku Sodišču EU zastavil vprašanje, ali 141. čl. Pogodbe ES nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je plačilo za nadurno delo enako za uslužbenke, zaposlene s polnim delovnim časom, in za uslužbenke, zaposlene s krajšim delovnim časom, pri čemer je to plačilo nižje od plačila za enak del rednega delovnega časa uslužbenca, zaposlenega s polnim delovnim časom, če so za krajši delovni čas zaposlene pretežno ženske.

Sodišče EU je v sodbi z dne 6.12.2007 odločilo, da 141. čl. Pogodbe ES nasprotuje nemški ureditvi glede plačila za uslužbenke, v skladu s katero so po eni strani nadure uslužbenec s polnim delovnim časom, in uslužbenec s krajšim delovnim časom, opredeljene kot ure, ki jih opravijo izven svojega individualnega delovnega časa, po drugi strani pa se te ure izplačujejo po nižji urni postavki, kot je siceršnja urna postavka, kar vodi do tega, da so uslužbenci, zaposleni s krajšim delovnim časom, glede nadur plačani slabše od uslužbenec, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primeru, da je med vsemi delavci, na katere se ta ureditev nanaša, prizadet veliko višji odstotek delavk kot delavcev in da različnega obravnavanja ne upravičujejo objektivni in z diskriminacijo na podlagi spola nepovezani dejavniki.<sup>33</sup> V argumentaciji je Sodišče EU poudarilo, da mora nacionalno sodišče pri tej presoji upoštevati vse delavce, na katere se nanaša nacionalna ureditev in da je najboljša metoda primerjave statistik primerjava deležev delavcev in delavk, ki jih to različno obravnavanje zadeva.<sup>34</sup>

Zadeva **Paquay (C-460/06)** se nanaša na vprašanja enakega obravnavanja moških in žensk in razlago določb dveh direktiv, in sicer Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (v nadaljevanju: Direktiva 76/207/EGS)<sup>35</sup> in Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim

<sup>32</sup> Sodba v zadevi C-300/06, Voß, točke 12 do 19.

<sup>33</sup> Sodba v zadevi C-300/06, Voß, izrek.

<sup>34</sup> Sodba v zadevi C-300/06, Voß, točki 40 in 41.

<sup>35</sup> UL L 39, str. 40.

rodile ali dojiijo (v nadaljevanju: Direktiva 92/85/EGS)<sup>36</sup>. Vprašanje za predhodno odločanje je zastavilo belgijsko sodišče tribunal du travail de Bruxelles.

N. Paquay je bila zaposlena v arhitekturni pisarni in je bila od septembra do konca decembra 1995 na porodniškem dopustu, ki se je končal 31. decembra 1995. Obdobje varstva pred odpustom pa je na podlagi belgijskega prava trajalo do 31. januarja 1996. N. Paquay je bila odpuščena s priporočenim dopisom z dne 21. februarja 1996, pri čemer je bil določen šestmesečni odpovedni rok, ki se je začel 1. marca 1996. Nato je delodajalec pogodbo odpovedal 15. aprila 1996 in plačal odpravnino v znesku plač za obdobje do izteka odpovednega roka. Odločitev za odpust N. Paquay naj bi bila sprejeta med njeno nosečnostjo, saj je bil v času njenega porodniškega dopusta v časniku objavljen oglas za njeno delovno mesto, ki je bilo na voljo po avgustu 1996, to je od izteka 6-mesečnega odpovednega roka. Razlogi za odpust, ki v pismu o odpustu niso bili navedeni, naj ne bi bili povezani s kakovostjo njenega dela, temveč z nosečnostjo. N. Paquay je vložila tožbo na tribunal du travail de Bruxelles, ki je Sodišču EU zastavilo vprašanja za predhodno odločanje glede varstva nosečih delavk pred odpustom.<sup>37</sup>

Nacionalno sodišče je zastavilo dve vprašanji za predhodno odločanje. Po eni strani je vprašalo, ali Direktiva 92/85/EGS prepoveduje samo vročitev odločbe o odpustu v času od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta ali je pred iztekom tega obdobja varstva prepovedano tudi sprejeti odločitev o odpustu in izvrševati pripravljalna dejanja za dokončno nadomestitev delavke. Po drugi strani pa je vprašalo, ali je odpust, ki je povezan z materinstvom in/ali rojstvom otroka, v nasprotju z Direktivo 76/207/EGS in kakšna mora biti sankcija za tak odpust.<sup>38</sup>

Sodišče EU je v sodbi z dne 11. oktobra 2007 odločilo, da Direktiva 92/85/EGS ne prepoveduje le vročitve odločbe o odpustu zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka med obdobjem od začetka nosečnosti do konca porodniškega dopusta, ampak tudi izvrševanje pripravljalnih dejanj za tako odločbo pred potekom tega obdobja.<sup>39</sup> V argumentaciji je poudarilo, da bi nasprotna razlaga, na podlagi katere bi bila prepoved odpusta omejena le na vročitev odločbe o odpustu med navedenim obdobjem, lahko povzročila tveganje za obid te prepovedi s strani delodajalcev v škodo pravic, ki jih Direktiva 92/85/RGS določa za noseče žen-

<sup>36</sup> UL L 348, str. 1.

<sup>37</sup> Sodba v zadevi C-460/06, Paquay, točke 17 do 24.

<sup>38</sup> Sodba v zadevi C-460/06, Paquay, točka 25.

<sup>39</sup> Sodba v zadevi C-460/06, Paquay, 1.točka izreka.

ske in ženske, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.<sup>40</sup> Poleg tega je odločilo, da je odločba o odpustu zaradi nosečnosti in/ali rojstva otroka v nasprotju z določbami Direktive 76/207/EGS, ne glede na trenutek, v katerem je bila ta odločba o odpustu vročena, in čeprav je vročena po koncu obdobja varstva, ki ga določa člen 92/85/EGS. Zato mora biti ukrep za sankcioniranje kršitve teh določb vsaj enakovreden tistemu, ki ga določa nacionalno pravo na podlagi členov 10 in 12 Direktive 92/85/EGS.<sup>41</sup>

### 2.1.3. Diskriminacija zaradi invalidnosti

Zadeva **Coleman (C-303/06)** se nanaša na razlago Direktive 2000/78/ES v zvezi z vprašanjem diskriminacije na podlagi invalidnosti ter odpovedi delovnega razmerja zaposlenemu, ki ni invalid, vendar ima invalidnega otroka. Vprašanja za predhodno odločanje je zastavilo Employment Tribunal, London South (Združeno kraljestvo), Sodišče EU pa je odločalo v velikem senatu.

S. Coleman je bila zaposlena kot tajnica od leta 2001. Leta 2002 je rodila sina, ki ima apnejo ter prirojeno laringomalacijo in bronhomalacijo ter zahteva specializirano in posebno nego, ki mu jo v bistvenem delu nudi S. Coleman. S. Coleman je leta 2005 soglašala s prenehanjem svojega delovnega razmerja. Nato je pred sodiščem vložila tožbo, v kateri zatrjuje, da je bila v odpoved prisiljena in da so jo obravnavali manj ugodno kot druge zaposlene, ker skrbi za invalidnega otroka. V utemeljitev svoje tožbe na primer navaja to, da ji delodajalec ni dovolil, da se

<sup>40</sup> Sodba v zadevi C-460/06, Paquay, točka 35.

<sup>41</sup> Člen 10 Direktive 92/85/EGS določa, da je treba zato, da bi nosečim delavkam in tistim, ki so pred kratkim rodile ali dojijo zagotovili uresničevanje njihovih pravic iz varnosti in zdravja, kot so priznane po tem členu, zagotoviti, da:

- »1. države članice sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpusta delavk v smislu člena 2 med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1), razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, in pod pogojem, da je svoje soglasje dal pristojen organ, kjer je to primerno;
2. če je delavka iz člena 2 odpuščena med obdobjem, navedenim v točki 1, mora delodajalec pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust;
3. države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da delavke iz člena 2 zaščitijo pred posledicami odpusta, ki je na podlagi točke 1 nezakonit.«

V skladu s členom 12 Direktive 92/85 morajo države članice v svoje nacionalne pravne sisteme uvesti takšne ukrepe, ki so potrebni, da bi vsem delavkam, če bi bile oškodovane zaradi neizpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, omogočili uveljavljanje njihovih zahtevkov v sodnih postopkih prek postopkov pred drugimi pristojnimi organi.

vrne na svoje dotedanje delovno mesto, ko se je vrnila s porodniškega dopusta, da njenega delovnega časa ni bilo mogoče prilagoditi ter da sta bila ona in njen otrok predmet neprimernih in žaljivih komentarjev. V okviru tega postopka je nacionalno sodišče na Sodišče EU naslovilo več vprašanj za predhodno odločanje glede razlage Direktive 2000/78/ES v povezavi z diskriminacijo zaradi invalidnosti njenega otroka.<sup>42</sup>

Nacionalno sodišče je vprašalo, po eni strani, ali je treba določbe Direktive 2000/78/ES razlagati tako, da prepoveduje le neposredno diskriminacijo na podlagi invalidnosti le zoper zaposlenega, ki je invalid, ali pa se načelo enakega obravnavanja in prepoved neposredne diskriminacije nanašata tudi na zaposlenega, ki ni invalid, vendar je manj ugodno obravnavan zaradi invalidnosti svojega otroka, ki mu v glavnem sam nudi oskrbo. Na drugi strani pa je nacionalno sodišče vprašalo, ali je treba določbe Direktive 2000/78/ES razlagati tako, da je nadlegovanje zaradi invalidnosti prepovedano le zoper zaposlenega, ki je invalid, ali pa se nanaša prepoved nadlegovanja tudi na zaposlenega, ki ni invalid, vendar je bil nadlegovan zaradi invalidnosti svojega otroka.

Sodišče EU je v sodbi z dne 17.7.2008 odločilo, da prepoved neposredne diskriminacije iz Direktive 2000/78/ES ni omejena le na invalidne osebe; če delodajalec obravnava zaposlenega, ki ni invalid, manj ugodno od drugih zaposlenih v primerljivem položaju, in če se dokaže, da se tega zaposlenega obravnava manj ugodno zaradi invalidnosti njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, se s takšnim obravnavanjem krši prepoved neposredne diskriminacije iz te direktive.<sup>43</sup> V argumentaciji je poudarilo, da bi bila uresničitev ciljev Direktive 2000/78/ES ogrožena in bi ta direktiva izgubila polni učinek, če se zaposleni v položaju, kot je ta, v katerem je S. Coleman, ne bi mogel sklicevati na prepoved neposredne diskriminacije, ko je bilo dokazano, da je bil obravnavan manj ugodno zaradi invalidnosti svojega otroka, tudi če sam ni invalid.<sup>44</sup>

Poleg tega je Sodišče EU odločilo, da tudi prepoved nadlegovanja iz Direktive 2000/78/ES ni omejena le na invalidne osebe in da se s takšnim ravnanjem krši prepoved nadlegovanja iz te direktive, če se dokaže, da je nadlegovanje zoper zaposlenega, ki ni invalid, povezano z invalidnostjo njegovega otroka, kateremu

<sup>42</sup> Sodba v zadevi C-303/06, Coleman, točke 19 do 27.

<sup>43</sup> Sodba v zadevi C-303/06, Coleman, 1. točka izreka.

<sup>44</sup> Sodba v zadevi C-303/06, Coleman, točka 48.



nudi bistveni del oskrbe.<sup>45</sup> Tudi v tem primeru je Sodišče EU namreč hotelo zagotoviti polni učinek Direktive 2000/78/ES.

## 2.2. Tožbe zoper države članice zaradi neizpolnitve obveznosti

Evropska komisija zaradi pomembnosti zadev pogosto vloga tožbe zoper države članice zaradi neizpolnitve obveznosti po 258. čl. PDEU tudi na področju delovnega prava. Kot primere lahko navedemo tožbe zaradi neupoštevanja enakostidiskriminacije glede na spol, na primer zadevo **Komisija/Grčija (C-559/07)**, kjer je Sodišče EU odločilo, da je Grčija kršila 141. čl. Pogodbe ES (danes 157. čl. PDEU), ki vsebuje zahtevo po spoštovanju načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske, ker je ohranila v veljavi določbe, s katerimi je določeno različno obravnavanje delavcev in delavk glede starosti za upokožitev in glede minimalne delovne dobe, ki se zahteva na podlagi grškega zakonika o civilnih in vojaških pokojninah.<sup>46</sup> V argumentaciji je poudarilo, da lahko države članice sicer v skladu s 4. odst. 141. čl. ohranijo ali sprejmejo ukrepe o specifičnih ugodnostih, s katerim se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri.<sup>47</sup> Vendar pa sporne grške določbe niso take, da bi izravnale neugoden položaj žensk v poklicni karieri, temveč ženskam dajejo ugodnejše pogoje kot moškim glede starosti in minimalne delovne dobe za upokožitev.<sup>48</sup> Zaradi določitve različne starosti za upokožitev je bila na primer obsojena tudi Italija v zadevi **Komisija/Italija (C-46/07)**.

V zvezi z vprašanji porodniškega in starševskega dopusta lahko navedemo zadevo **Komisija/Luksemburg (C-519/03)**, kjer je Sodišče EU odločilo, da Luksemburg ni izpolnil svojih obveznosti iz Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC<sup>49</sup>, ker v Luksemburgu ni bilo mogoče prenesti starševskega dopusta na kasnejše obdobje, če je med tem starševskim dopustom nastal porodniški dopust, poleg tega pa je bila pravica do starševskega dopusta omejena na starše otrok, rojenih

<sup>45</sup> Sodba v zadevi C-303/06, Coleman, 2. točka izreka.

<sup>46</sup> Sodba v zadevi C-559/07, Komisija/Grčija, izrek.

<sup>47</sup> Sodba v zadevi C-559/07, Komisija/Grčija, točka 66.

<sup>48</sup> Sodba v zadevi C-559/07, Komisija/Grčija, točka 68.

<sup>49</sup> UL L 145, 19.06.1996, str. 4.

po 31. decembru 1998. Na področju Direktive 2000/78/ES, ki ureja vprašanja enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu pa so bile zaradi nepravočasnega prenosa te direktive obsojene Avstrija, Nemčija in Luksemburg, in sicer v zadevah **Komisija/Avstrija (C-133/05)**, **Komisija/Nemčija (C-43/05)** in **Komisija/Luksemburg (C-70/05)**.

#### VIRI IN LITERATURA:

Avbelj, M., Temeljna načela prava EU padajo na glavo Pravna praksa, št. 7/2010.

Bauer/Arnold, Auf „Junk“ folgt „Mangold“ - Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht, Neue Juristische Wochenschrift 2006.

Belopavlovič, N., Porodniški dopust in izraba letnega dopusta, Pravna praksa, št. 44/2009.

Kolbe, S., Kückdeveci und tarifliche Altersgrenzen, Betriebs Berater 2010.

Lenaerts, K., Arts, D., Maselis, I., Bray, R.: Procedural Law of the European Union, 2. izdaja, London, 2006.

Mangold obsežno odzvala. Glej na primer Streinz/Herrmann, Der Fall Mangold - eine „kopernikani-sche Wende im Europarecht“?, Recht der Arbeit 2007.

Preis, U., Verbot der Altersdiskriminierung als Gemeinschaftsgrundrecht Der Fall „Mangold“ und die Folgen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2006.

Senčur-Peček, D., Vpliv novejših sodb Sodišča ES na razlago določb ZDR, Pravna praksa, št. 11/2009.

Van Raepenbusch, S.: Droit institutionnel de l'Union européenne, 4. izdaja, 2005, Bruselj.

Wackerbarth/ Kreße, Das Verwerfungsmonopol des BVerfG - Überlegungen nach der Kückdeveci-Entscheidung des EuGH, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2010.

Letno poročilo Sodišča EU, dostopno na [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2\\_7000/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7000/), rubrika »3. Vložene zadeve - Predmet tožbe (2009)«.

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL L 180, 19.7.2000, str. 22),

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.07.2006 str. 23)

Direktiva Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, 14.2.1976, str. 40).

Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, UL L 39, str. 40.

Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, UL L 348, str. 1.

Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, UL L 145, 19.06.1996, str. 4.

Uredba Sveta (EGS) št. 1408/71 z dne 14. junija 1971 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti, UL L 149, 5.7.1971, str 2, s spremembami.

Sodišče EU, Sodba C-88/08, Hütter

Sodišče EU, Sodba C-229/08, Wolf

Sodišče EU, Sodba C-555/07, Küçükdeveci

Sodišče EU, Sodba v zadevi C-460/06, Paquay.

Sodišče EU, Sodba v zadevi C-300/06, Voß.

Sodišče EU, Sodba v zadevi C-303/06, Coleman.

Sodišče EU, Sodba v zadevi C-559/07, Komisija/Grčija.

Sklepni predlogi AG Trstenjak v zadevi C-45/09, Rosenblatt

# RECENT CASE-LAW OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE IN THE FIELD OF PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

Verica Trstenjak\*\*

## SUMMARY

The principle of non-discrimination in employment is a general principle of Union law, which was confirmed by the EU Court of Justice case-law. The Treaty on the Functioning of the EU contains a prohibition of discrimination in Article 10 and the prohibition of discrimination is also included in the EU Charter of Fundamental Rights. This area of Community law is regulated by Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Furthermore, there is extensive case-law of the ECJ in this regard. This paper analyzes some cases from the case-law of the ECJ from this area.

The **Hütter** case (**C-88/08**) concerns the interpretation of Directive 2000/78/EC relating to the payment of temporary staff in the public sector and discrimination based on age the ECJ held that Directive 2000/78/EC precludes national legislation which, in order not to treat general education less favourably than vocational education and to promote the integration of young apprentices into the labour market, excludes periods of employment completed before the age of 18 from being taken into account for the purpose of determining the incremental step at which contractual public servants of a Member State are graded. The **Wolf** case (**C-229/08**) also concerns the interpretation of Directive 2000/78/EC relating to discrimination on grounds of age. The ECJ held that Directive 2000/78 does not preclude national legislation which sets the maximum age for recruitment to intermediate career posts in the fire service at 30 years.

---

\*\* Verica Trstenjak, PhD, Advocate General at the European Court of Justice, Professor at the Faculty of Law, University of Maribor  
verica.trstenjak@curia.europa.eu

The case **Kücükdeveci (C-555/07)** concerns issues relating to the principle of non-discrimination on grounds of age. The case was decided by the Grand Chamber of the ECJ. In the judgment of 19 January 2010, the ECJ ruled that the principle of non-discrimination on grounds of age as given expression by Directive 2000/78/EC, must be interpreted as precluding national legislation, such as that at issue in the main proceedings, which provides that periods of employment completed by an employee before reaching the age of 25 are not taken into account in calculating the notice period for dismissal.

The case **Rosenblatt (C-45/09)** regards a question concerning the interpretation of Directive 2000/78/EC with regard to the principle of non-discrimination. The case will be decided by the Grand Chamber, presumably later this year, the opinion of AG Trstenjak has already been presented.

With regard to discrimination based on sex the Voß case (C-300/06) is analysed; the case concerns the interpretation of Article 141 of the EC Treaty (now Article 157 TFEU) with regard to the problem of discrimination regarding remuneration of men and women. The ECJ ruled that this article precludes national legislation on the remuneration of civil servants, which defines overtime, for both full-time civil servants and part-time civil servants, as hours worked over and above their normal working hours, and which remunerates those additional hours at a rate lower than the hourly rate applied to their normal working hours, so that part-time civil servants are less well paid than full-time civil servants in respect of hours which are worked over and above their normal working hours, but which are not sufficient to bring the number of hours worked overall above the level of normal working hours for full-time civil servants – where in the group of workers subject to that legislation, a considerably higher percentage of women is affected as compared with the percentage of men so affected; and the difference in treatment is not justified by objective factors wholly unrelated to discrimination based on sex. The **Paquay case (C-460/06)** concerns the issues of equal treatment between men and women. The ECJ decided that EU law protects a woman worker against dismissal even if the decision to dismiss was taken during her pregnancy.

With respect to disability discrimination the **Coleman case (C-303/06)** is dealt with. The case concerns the interpretation of Directive 2000/78/EC with regard to the issue of discrimination based on disability. The ECJ ruled that the prohibition of discrimination laid down in Directive 2000/78 is not limited to people with disabilities; if an employer treats an employee who is not himself disabled less fa-

vourably than another employee is, has been or would be treated in a comparable situation, and it is established that the less favourable treatment of that employee is based on the disability of his child, such treatment is contrary to the prohibition of direct discrimination laid down in this Directive.

The author analyses also the most important cases in which the Commission filed infringement actions against Member States according to Article 258 TFEU due to the non-fulfilment of their obligations in the field of labour law, such as for example the case **Commission/Greece (C-559/07)** or the case **Commission/Luxembourg (C-519/03)**.