

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

JÁNA MAZÁKA

přednesené dne 23. září 2008¹

I – Úvod

Council on Ageing (Age Concern England) (dále jen „Age Concern England“) proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, v níž Age Concern England napadá platnost uvedených předpisů.

1. Usnesením ze dne 24. července 2007² High Court of Justice (Queen's Bench Division, Administrative Court, Spojené království) předložil Soudnímu dvoru žádost o rozhodnutí o několika předběžných otázkách týkajících se výkladu směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání³. Otázky High Court směřují v zásadě k určení, zda směrnice brání vnitrostátním právním předpisům, jejichž účelem je provést do vnitrostátního práva ustanovení směrnice o diskriminaci na základě věku a které umožňují zaměstnavatelům za určitých podmínek nařídít odchod do důchodu pracovníkům, kteří dovršili 65 let věku.

3. Projednávaná věc, která společně s již vydanými rozsudky ve věcech Mangold⁴, Lindorfer⁵, Palacios de la Villa⁶ a Bartsch⁷ bude součástí vznikající judikatury týkající se diskriminace na základě věku, umožňuje Soudnímu dvoru dále osvětlit povinnosti členských států ve vztahu k zákazu diskriminace na základě věku stanovenému v článku 2 směrnice 2000/78, zejména míru konkrétnosti, s níž musí být uvedený zákaz proveden do vnitrostátních právních předpisů.

2. Uvedená otázka vyvstala v rámci žaloby podané Incorporated Trustees of the National

4 — Rozsudek ze dne 22. listopadu 2005 (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981).

5 — Rozsudek ze dne 11. září 2007 (C-227/04 P, Sb. rozh. s. I-6767), ačkoli Soudní dvůr nakonec v uvedené věci rozhodl čistě na základě diskriminace z důvodu pohlaví. Viz však první stanovisko, přednesené generálním advokátem Jacobsem dne 27. října 2005, a druhé stanovisko, přednesené generální advokátkou Sharpston po znovuotevření věci dne 30. listopadu 2006.

6 — Rozsudek ze dne 16. října 2007 (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531).

7 — Rozsudek C-427/06, Sb. rozh. s. I-7245.

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Došlým kanceláři Soudního dvora dne 20. srpna 2007 (faxová zpráva došla kanceláři Soudního dvora dne 9. srpna 2007).

3 — Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79.

II – Právní rámec

[...]

A – Právo Společenství

4. Směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES. První, čtrnáctý a dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice zní takto:

„(1) V souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné všem členským státům, a ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.

(25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.

[...]"

[...]

5. Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví, že účelem směrnice je:

(14) Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu.

„[...] stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo

sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže

6. Článek 2, který vymezuje pojem „diskriminace“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace

i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo

ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoliv osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

[...]“

7. Článek 6 upravuje opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku:

„1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.“

B – *Relevantní vnitrostátní právní úprava*

8. Předkládací usnesení uvádí, že do dne 1. října 2006 neexistovala ve Spojeném království žádná právní úprava předcházející diskriminaci na základě věku v oblasti přijímání do pracovního poměru a výkonu zaměstnání. Zaměstnavatelé ve Spojeném království měli možnost propustit zaměstnance, kteří dosáhli běžného věku odchodu do důchodu u zaměstnavatele nebo, při neexistenci takového běžného věku odchodu do

důchodu, věku 65 let. Články 109 a 156 Employment Rights Act 1996 (zákon z roku 1996 o právech zaměstnanců; dále jen „zákon z roku 1996“) stanovily, že zaměstnanci nemají za takových okolností právo na odškodnění.

uplatňuje nebo by uplatňovala stejným způsobem pro osoby, které nepatří do stejné věkové skupiny jako osoba B, ale

9. Dne 3. dubna 2006 Spojené království provedlo směrnicí 2000/78 do vnitrostátního práva zavedením Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 1031/2006 [nařízení z roku 2006 o rovném zacházení v zaměstnání (věk); dále jen „nařízení“].

i) které znevýhodňují nebo by znevýhodňovaly osoby ve stejné věkové skupině, jako je osoba B, ve srovnání s ostatními osobami, a

10. Článek 3 nařízení vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace na základě věku pro účely vnitrostátního práva. Stanoví:

ii) které takto znevýhodňují osobu B,

„1) Pro účely tohoto nařízení určitá osoba („A“) diskriminuje jinou osobu („B“) pokud:

a osoba A nemůže prokázat, že takové zacházení nebo případně ustanovení, kritérium nebo praxe představují přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle.“

a) z důvodu věku osoby B osoba A zachází s osobou B méně příznivě, než zachází nebo by zacházela s jinými osobami, nebo

11. Článek 30 nařízení stanoví výjimku:

b) osoba A uplatňuje pro osobu B takové ustanovení, kritérium nebo praxi, které

„1. Toto nařízení se vztahuje na zaměstnance ve smyslu čl. 230 odst. 1 zákona z roku 1996, osoby ve státní službě, relevantní zaměstnance poslance House of Commons a relevantní zaměstnance poslance House of Lords.

2. Žádné ustanovení částí 2 a 3 nečiní protiprávním propuštění osoby, na kterou se vztahuje toto nařízení a jež dovršila 65 let, pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu.

3. Pro účely tohoto nařízení se určí, zda je důvodem propuštění odchod do důchodu či nikoli, v souladu s články 98ZA až 98ZF zákona z roku 1996.“

12. Podle předkládajícího soudu je účelem článku 30 nařízení, aby osoba ve věku 65 let či vyšším nemohla podle vnitrostátního práva uplatňovat, že její propuštění představovalo protiprávní diskriminaci na základě věku, pokud „je důvodem propuštění odchod do důchodu“.

13. Otázka, zda tomu tak je či nikoli, závisí na použití kritérií stanovených v příloze 8 k nařízení. Tato kritéria se mohou lišit v závislosti na tom, zda zaměstnanec dovršil 65 let, zda zaměstnavatel stanovil běžný věk odchodu do důchodu a zda zaměstnavatel dodržel postup podle přílohy 6 nařízení.

14. Podle přílohy 6 zaměstnavatel, který má v úmyslu uplatňovat, že „důvodem propuštění je odchod do důchodu“, a dovolávat se článku 30 nařízení, musí dát zaměstnanci výpověď s výpovědní lhůtou šest měsíců až jeden rok před datem zamýšleného propuštění a poučit zaměstnance o jeho právu požadovat, aby nebyl propuštěn z důvodu odchodu do důchodu. Zaměstnanec má poté právo formálně požádat, aby nebyl propuštěn z důvodu odchodu do důchodu, a zaměstnavatel musí tuto žádost zvážit v souladu s postupy stanovenými v příloze 6. Zaměstnavatel však není povinen takové žádosti vyhovět.

15. Článek 7 odst. 4 nařízení doplňuje článek 30 tak, že umožňuje zaměstnavatelům při přijímání do pracovního poměru diskriminovat na základě věku osoby, které dovršily 65 let, pokud by se na dotčenou osobu v případě přijetí vztahoval článek 30. Článek 7 stanoví:

„1. Je zakázáno, aby zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáním v jeho podniku ve Spojeném království diskriminoval určitou osobu

- a) v rámci jím stanovených pravidel vybírání uchazečů o zaměstnání; pokud zaměstnavatel nestanoví běžný věk odchodu do důchodu, věk 65 let.

b) [...]

5. Ustanovení odstavce 4 se vztahují pouze na osobu, na niž by se vztahovalo ustanovení článku 30 (s výjimkou odchodu do důchodu), pokud by ji zaměstnavatel přijal do pracovního poměru.

- c) tím, že odmítne nabídnout nebo úmyslně nenabídne této osobě zaměstnání.

[...]

[...]

4. S výhradou ustanovení odstavce 5 se odst. 1 písm. a) a c) nevztahují na osobu

8. V odstavci 4 se „běžným věkem odchodu do důchodu“ rozumí věk 65 let nebo vyšší, který splňuje požadavky stanovené v článku 98ZH zákona z roku 1996.“

- a) ve věku přesahujícím běžný věk odchodu do důchodu u dotčeného zaměstnavatele nebo, pokud zaměstnavatel nestanoví běžný věk odchodu do důchodu, starší 65 let; nebo

III – Skutkový základ sporu, průběh řízení a předběžné otázky

- b) která by v období šesti měsíců od data podání žádosti zaměstnavateli dovršila běžný věk odchodu do důchodu nebo,

16. Žalobkyně v původním řízení, Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), je charitativní organizace, jejímž cílem je podporovat

blahobyt starších osob. Svou žalobou se Age Concern England domáhá určení, že části článků 3, 30 a 7 nařízení jsou neplatné, neboť neprovádějí řádně do vnitrostátního práva směrnici 2000/78.

19. Na tomto základě se High Court rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„Pokud jde o směrnici 2000/78 [...]:

17. Tvrdí zejména, že článek 30 a čl. 7 odst. 4 a 5 spadají do oblasti působnosti směrnice 2000/78 a zákazu protiprávní diskriminace na základě věku stanoveného uvedenou směrnicí a že čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice neumožňuje členským státům zavést obecnou možnost odůvodnění diskriminace na základě věku, jak stanoví článek 3 nařízení. Umožňuje jim pouze přijmout konkrétní ustanovení, jež obsahují výčet aktů méně příznivého zacházení na základě věku, které mohou být odůvodněné diskriminující osobou, pokud jsou přiměřené k dosažení legitimního cíle. Age Concern England dále tvrdí, že kritérium objektivního odůvodnění podle článku 6 směrnice 2000/78 je podstatným způsobem odlišné od kritéria podle čl. 2 odst. 2 písm. b) uvedené směrnice a že za okolností projednávané věci nebyla naplněna podmínka objektivního odůvodnění.

18. Orgány Spojeného království uvedená tvrzení zpochybňují a tvrdí, že napadená ustanovení nařízení nepodléhají směrnici 2000/78 a že jsou v každém případě v souladu s článkem 6 uvedené směrnice.

1. Vnitrostátní věk odchodu do důchodu a rozsah působnosti směrnice

i) Vztahuje se směrnice na vnitrostátní předpisy, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, z důvodu odchodu do důchodu?

ii) Vztahuje se směrnice na vnitrostátní právní předpisy, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, z důvodu odchodu do důchodu, pokud byly přijaty po vstupu směrnice v platnost?

iii) S ohledem na odpovědi na první otázku body i) a ii),

1) představoval článek 109 nebo článek 156 zákona z roku 1996, anebo

2) představují články 30 a 7 nařízení, ve spojení s přílohami 8 a 6 nařízení,

pisy, které stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, pokud je prokázáno, že představují přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle, nebo ukládá čl. 6 odst. 1 členským státům povinnost vymezit druhy rozdílného zacházení, které mohou být takto odůvodněny, prostřednictvím výčtu nebo jiného opatření, jež má podobnou formu a obsah jako čl. 6 odst. 1?

3. Kritérium odůvodněnosti přímé a nepřímé diskriminace

vnitrostátní ustanovení stanovící věk odchodu do důchodu ve smyslu čtrnáctého bodu odůvodnění [směrnice]?

2. Vymezení pojmu přímé diskriminace na základě věku: odůvodnění

iv) Umožňuje čl. 6 odst. 1 směrnice členským státům zavést právní před-

v) Existují nějaké podstatné praktické rozdíly mezi kritériem odůvodněnosti stanoveným v čl. 2 odst. 2 směrnice, pokud jde o nepřímou diskriminaci, a kritériem odůvodněnosti stanoveným ve vztahu k přímé diskriminaci na základě věku v čl. 6 odst. 1 směrnice, a pokud ano, pak jaké?“

IV – Právní rozbor

A – Úvodní poznámky

20. Ačkoli rozsudek v původním řízení může mít, jak ve svém vyjádření zdůrazňuje Age Concern England, velký význam z hlediska režimu odchodu do důchodu uplatňovaného ve Spojeném království a rozhodující dopad na mnoho věcí týkajících se povinného odchodu do důchodu, které jsou projednávány před vnitrostátními soudy ve Spojeném království, rozsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce v projednávané věci je ve skutečnosti relativně omezený.

21. High Court of Justice ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zejména úmyslně nežádá Soudní dvůr o rozhodnutí o slučitelnosti takových vnitrostátních předpisů, jaké jsou dotčeny v původním řízení, jež umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, z důvodu odchodu do důchodu, se směrnicí 2000/78. Předkládající soud proto také neposkytl Soudnímu dvoru žádné podstatné informace, které by mu umožnily posoudit, zda takové předpisy mohou být odůvodněny podle čl. 6 odst. 1 směrnice, a možné cíle sledované dotčenými vnitrostátními předpisy nebo přiměřenost těchto cílů nebyly ani předmětem podrobné diskuze mezi účastníky tohoto řízení.

22. Namísto toho, jak správně konstatují vláda Spojeného království a Komise, High Court předložil Soudnímu dvoru velmi konkrétní otázky, jejichž účelem je umožnit předkládajícímu soudu rozhodnout o některých otázkách vznesených zejména Age Concern England a provést vlastní hodnocení, zda je nařízení slučitelné se směrnicí 2000/78.

23. Za tímto účelem se předkládající soud v zásadě dotazuje, v rámci první otázky bodů i), ii) a iii), které je podle mého názoru třeba přezkoumat společně, zda takové právní předpisy spadají do oblasti působnosti uvedené směrnice. Tuto otázku lze snadno zodpovědět s ohledem na rozsudek Soudního dvora Palacios de la Villa⁸.

24. Zbývající dvě otázky jsou úzce spjaté, neboť se obě týkají výkladu článku 6 směrnice a slučitelnosti takových právních předpisů, jaké jsou dotčeny v projednávané věci, s uvedeným článkem. Konkrétněji chce předkládající soud nejprve určit, zda čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vyžaduje, aby členské státy vymezily druhy rozdílů v zacházení, které mohou být odůvodněné podle článku 6. Zadruhé se dotazuje na kritérium odůvodněnosti přímé diskriminace na základě věku.

⁸ — Uvedený v poznámce pod čarou 6.

25. Je však třeba připomenout, že Soudní dvůr který má poskytnout odpovědi užitečné pro vnitrostátní soud, může danému soudu poskytnout pokyny s cílem umožnit mu vydat rozsudek, pokud to umožňují dokumenty ve spisu a písemná a ústní vyjádření předložená Soudnímu dvoru⁹.

B – Vnitrostátní věk odchodu do důchodu a rozsah působnosti směrnice [první otázka body i), ii) a iii)]

26. Podstatou první otázky bodů i), ii) a iii) položených vnitrostátním soudem je, zda takové vnitrostátní právní předpisy upravující věk odchodu do důchodu, jako je nařízení, které umožňuje propustit osobu, která dovršila 65 let, z důvodu odchodu do důchodu, spadají do oblasti působnosti směrnice 2000/78.

1. Hlavní tvrzení účastníků řízení

27. Písemná vyjádření předložily v projednávané věci Age Concern England, vláda Spojeného království a italská vláda, jakož i Komise. S výjimkou italské vlády byly uvedeny účast-

níci řízení rovněž zastoupeni na jednání konaném dne 2. července 2008.

28. Všichni účastníci řízení se v zásadě shodují, že z rozsudku Palacios de la Villa¹⁰ vyplývá, že takové vnitrostátní předpisy o věku odchodu do důchodu, jako je nařízení, spadají do oblasti působnosti směrnice 2000/78. Italská vláda však doplňuje, že pokud je první otázka bod iii) chápána tak, že se týká výkladu ustanovení vnitrostátního práva, je třeba ji prohlásit za nepřipustnou.

2. Posouzení

29. Cílem směrnice 2000/78 je stanovit obecný rámec, za účelem zaručení všem osobám rovného zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jim poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v článku 1 směrnice, k nimž patří věk¹¹.

30. Věcná působnost směrnice 2000/78 je podrobně vymezena v článku 3. Zejména podle čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice se tato směrnice v rámci pravomocí svěřených Společenství vztahuje „na všechny osoby [...],

9 — Viz v tomto smyslu například rozsudky ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Recueil, s. I-623, bod 68), a ze dne 7. března 1996, Freers a Speckmann (C-278/93, Recueil, s. I-1165, bod 24).

10 — Uvedeného v poznámce pod čarou 6.

11 — Viz rozsudek Palacios de la Villa, uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 42.

pokud jde o [...] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.

31. V této souvislosti je třeba poznamenat, že podle čtrnáctého bodu odůvodnění směrnice 2000/78, k němuž je třeba přihlížet při jejím výkladu, nejsou směrnici dotčeny vnitrostátní předpisy, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu.

32. Nicméně v rozsudku *Palacios de la Villa* Soudní dvůr vyložil uvedený bod odůvodnění úzce, když uvedl, že „se omezuje na upřesnění, že uvedená směrnice se nedotýká pravomoci členských států stanovit věk pro odchod do důchodu“ a „nebrání nijak použití této směrnice na vnitrostátní opatření upravující podmínky ukončení pracovního poměru při dosažení takto stanoveného věku odchodu do důchodu“¹².

33. Na základě výše uvedených předpokladů Soudní dvůr určil v rozsudku *Palacios de la Villa*, že právní úprava dotčená v uvedené věci, podle níž je automatické ukončení pracovního poměru uzavřeného mezi zaměstnavatelem

a pracovníkem, jakmile pracovník dosáhne věku 65 let, platné, se dotýká doby trvání pracovního poměru mezi smluvními stranami, jakož i obecněji výkonu profesní činnosti ze strany dotyčného pracovníka, jelikož mu brání v budoucí účasti v aktivním životě, a že takovou právní úpravu je třeba považovat za stanovící pravidla týkající se „podmín[ek] zaměstnání a pracovní[ch] podmín[ek] včetně podmínek propouštění a odměňování“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78¹³.

34. Stejně důvody zjevně platí i pro takovou právní úpravu, jaká je dotčena v projednávané věci, která umožňuje zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, je-li důvodem propuštění odchod do důchodu.

35. Na první otázku body i) až iii) je tedy třeba odpovědět tak, že směrnice 2000/78 se vztahuje na takové vnitrostátní právní předpisy, jaké jsou dotčeny v původním řízení, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, z důvodu odchodu do důchodu.

12 — Rozsudek uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 44.

13 — Viz rozsudek *Palacios de la Villa*, uvedený v poznámce pod čarou 6, body 45 až 47.

C – Požadavek na konkrétní odůvodnění [druhá otázka bod iv)]

36. Podstatou druhé otázky bodu iv) předkládajícího soudu, která se zjevně týká definice diskriminace na základě věku pro účely vnitrostátního práva obsažené v článku 3 nařízení, je, zda čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje takové obecné odůvodnění rozdílného zacházení na základě věku, jaké je stanoveno v článku 3, nebo zda vyžaduje, aby členské státy určily druhy rozdílného zacházení, které mohou být takto odůvodněny, prostřednictvím výčtu nebo jiného opatření, jež má podobnou formu a obsah jako čl. 6 odst. 1.

1. Hlavní tvrzení účastníků řízení

37. Age Concern England tvrdí, že s článkem 3 jsou spojeny tři problémy. Nerozlišuje mezi odůvodněním podle článku 6 a odůvodněním podle čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78; nevysvětluje, jaké rozdíly v zacházení na základě věku mohou být odůvodněné; a konečně nestanoví, jaké cíle mohou odůvodňovat takové rozdílné zacházení.

38. Pokud jde o druhou otázku bod iv), Age Concern England tvrdí, že zákaz diskriminace

na základě věku stanovený ve směrnici 2000/78 představuje konkrétní aspekt základního práva na rovné zacházení a že všechny výjimky z uvedené zásady musí být jasně odůvodněny. Navíc jen ve velmi výjimečných případech může být odůvodněna přímá diskriminace, která by jinak mohla představovat porušení zásady rovného zacházení.

39. Argumentuje, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 je třeba vykládat restriktivně, tak aby byly omezeny okolnosti, za nichž je odůvodnění přípustné. Podle jejího názoru zákonodárce Společenství tím, že v písmenech a) až c) druhého pododstavce čl. 6 odst. 1 směrnice uvedl příkladný výčet objektivních a rozumných odůvodnění, zamýšlel uložit členským státům povinnost stanovit v jejich prováděcích předpisech konkrétní výčet rozdílů v zacházení, které mohou být odůvodněny s ohledem na legitimní cíl. Tento názor podporuje dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice 2000/78. Směrnice naopak neumožňuje členským státům zavést právní předpisy, které stanoví, že jakékoli (neurčené) rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, pokud je prokázáno, že představují přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle.

40. Spojené království obecně konstatuje, že Age Concern England se pokouší nepřiměřeně rozšířit rozsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce v projednávané věci,

kteřá je však omezena konkrétními otázkami položenými High Court Soudnímu dvoru. Zdůrazňuje, že toto řízení se nedotýká samotného podrobného režimu odchodu do důchodu ve Spojeném království ani otázky, zda je takový režim přiměřený a odůvodněný, která zahrnuje mnoho komplexních úvah. Zpochybňuje rovněž, že by byl vyloučen přístup k soudům, jak patrně naznačuje Age Concern England. Takové tvrzení je založeno na záměně povinnosti podle článku 9 směrnice 2000/78 dbát, aby k zajištění dodržování povinností podle uvedené směrnice bylo možno využít soudní řízení, na straně jedné, a práva členských států podle čl. 6 odst. 1 směrnice nepovažovat některé rozdíly na základě věku za protiprávní diskriminaci, na straně druhé.

41. Pokud jde o druhou otázku (bod iv), vláda Spojeného království zpochybňuje výklad navrhovaný Age Concern England a tvrdí, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nevyžaduje, aby členské státy prostřednictvím výčtu nebo jiného opatření, jež má podobnou formu a obsah jako čl. 6 odst. 1, vymezily druhy rozdílného zacházení, které mohou být odůvodněné jakožto přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle ve smyslu uvedeného ustanovení. Na podporu svého tvrzení se dovolává znění čl. 6 odst. 1 a dvacátého pátého bodu odůvodnění směrnice, rozsudku Soudního dvora ve věci Palacios de la Villa¹⁴, legislativní historie směrnice a prostoru pro uvážení, kterým členské státy disponují při provádění směrnice podle článku 249 ES. Při

vypracování čl. 6 odst. 1 směrnice si zákonodárce Společenství byl dobře vědom, že by bylo nereálné předem vymezit druhy situací, kdy může být rozdílné zacházení na základě věku odůvodněné. Požadavek, aby členské státy sestavily takový výčet, by byl ještě méně přiměřený.

42. Italská vláda má rovněž za to, že s ohledem na prostor ponechaný členským státům při provádění směrnic do vnitrostátního práva není nutné prostřednictvím konkrétního výčtu vymezit druhy rozdílného zacházení, které mohou být odůvodněné.

43. Komise tvrdí, že jakékoli porušení zásady zákazu diskriminace na základě věku, která je základní zásadou práva Společenství, musí být odůvodněné cílem na úrovni obecného zájmu nebo sociální politiky. Podle jejího názoru čl. 6 odst. 1, vykládaný ve světle dvacátého pátého bodu odůvodnění směrnice 2000/78, stanoví omezenou formu výjimky z uvedené zásady, která je odůvodněna odkazem na konkrétní aspekty sociální politiky převažující v dotčeném členském státu. Z čl. 6 odst. 1 tedy vyplývá, že je nezbytné zavést konkrétní vnitrostátní opatření, které odráží určitý soubor okolností a cílů. Článek 30, který stanoví, že propuštění osoby, která dovršila 65 let, je právoplatné, „pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu“, upravuje

¹⁴ — Uvedený v poznámce pod čarou 6, body 51 až 55.

příklad takového opatření. Zaměstnavatel tedy uplatňuje vnitrostátní opatření na konkrétní případ, avšak volba takového opatření přísluší členskému státu, a nikoli zaměstnavateli.

na jejím obsahu postačovat obecný právní kontext¹⁵.

2. Posouzení

44. Vzhledem k tomu, že tato otázka se týká „legislativní techniky“ provádění čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, a nikoli jeho věcné působnosti, je patrně třeba nejdříve zmínit některé základní zásady týkající se rozsahu povinnosti členských států provést směrnici do vnitrostátního práva.

45. Jednak samotné znění článku 249 ES naznačuje, jelikož směrnice jsou závazné, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, že členské státy si mohou v zásadě zvolit způsoby a prostředky provedení směrnice. Podle judikatury Soudního dvora z míry flexibility, které tak členské státy mohou využít při provádění směrnic, rovněž vyplývá, že provedení do vnitrostátního práva nemusí nutně vyžadovat legislativní kroky v každém členském státu. Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že není vždy nezbytné formálně vyjádřit požadavky směrnice v konkrétním výslovném právním předpisu, neboť k provedení směrnice může v závislosti

46. A jednak je zjevné, že ačkoli členským státům přísluší široký prostor pro uvážení ohledně volby prostředků, jsou v každém případě povinny přijmout veškerá opatření nezbytná k tomu, aby zajistily úplnou účinnost směrnice, v souladu s cíli, které sleduje¹⁶.

47. Nutnost zajistit, aby právo Společenství bylo uplatněno v plném rozsahu, vyžaduje, aby členské státy především uvedly své právní předpisy do souladu s právem Společenství a samozřejmě, aby nepřijímaly nové právní předpisy, které by mohly ohrozit úplnou účinnost dané směrnice. Kromě toho však zejména v případech, kdy účelem relevantních ustanovení směrnice je založit práva jednotlivců, může být nezbytné přijmout právní normy, jež vytvoří dostatečně přesnou, jasnou a transparentní situaci, která umožní jednotlivcům znát úplný rozsah svých práv a dovolávat se jich před vnitrostátními soudy¹⁷.

15 — Viz například rozsudky ze dne 15. listopadu 2001, Komise v. Itálie (C-49/00, Recueil, s. I-8575, bod 21), a ze dne 26. června 2003, Komise v. Francie (C-233/00, Recueil, s. I-6625, bod 76).

16 — Viz v tomto smyslu například rozsudky ze dne 25. července 1991, Emmott (C-208/90, Recueil, s. I-4269, bod 18), a ze dne 9. listopadu 2006, Komise v. Irsko (C-216/05, Sb. rozh. s. I-10787, bod 26).

17 — Viz v tomto smyslu například ze dne 18. ledna 2001, Komise v. Itálie (C-162/99, Recueil, s. I-541, bod 22) rozsudky Komise v. Francie, uvedený v poznámce pod čarou 15, bod 76.

48. V tomto kontextu je účelem směrnice 2000/78 podle článku 1, ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. c), nabídnout všem osobám, ve veřejném i v soukromém sektoru, včetně veřejných orgánů, v souvislosti s podmínkami zaměstnání a pracovními podmínkami, účinnou ochranu proti diskriminaci z důvodů uvedených v článku 1, které zahrnují věk¹⁸.

49. Účelem směrnice je tedy zajistit účinnou ochranu jednotlivců, zejména v (horizontálních) vztazích s jinými jednotlivci v takových vztazích, jako je pracovní poměr, proti diskriminaci na základě, mimo jiné, věku. Z článků 9 a 10 směrnice a dvacátého devátého a třicátého prvního bodu odůvodnění směrnice vyplývá, že členské státy jsou povinny poskytnout v tomto směru přiměřené prostředky právní ochrany a stanovit přenesení důkazního břemena z osoby, která tvrdí, že je obětí diskriminace, na odpůrce, pokud určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci.

50. S ohledem na hmotněprávní ochranu, již má tedy směrnice 2000/78 nabídnout jednotlivcům proti formám diskriminace zakázaným směrnicí, není patrně možné dosáhnout úplného provedení směrnice pouhým zajištěním, aby vnitrostátní právní předpisy

spadající do její oblasti působnosti skutečně odpovídaly požadavkům rovného zacházení v zaměstnání a povolání, které vyplývají ze směrnice.

51. K tomu, aby jednotlivci mohli v oblasti působnosti směrnice 2000/78 účinně využít svého práva na rovné zacházení a konkrétněji, aby nebyli vystaveni zakázané diskriminaci na základě věku, jsou členské státy podle mého názoru dále povinny, pokud jde o povolání a zaměstnání, přijmout předpisy v rámci svého vnitrostátního práva, které konkrétně a dostatečně jasně stanoví zákaz diskriminace na základě věku, jak je stanoven zejména v článku 1, ve spojení s článkem 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Mám za to, že článek 3 nařízení v zásadě takový právní předpis představuje, neboť vymezuje diskriminaci na základě věku pro účely vnitrostátního práva.

52. Na rozdíl od argumentu, který patrně uplatňuje Age Concern England, však nemám za to, že by provedení směrnice 2000/78 a zejména čl. 6 odst. 1 směrnice do vnitrostátního práva postrádalo potřebnou přesnost nebo bylo nedostatečně konkrétní pouze z důvodu, že dotčené vnitrostátní právní předpisy nestanoví konkrétně druhy rozdílného zacházení, které mohou být odůvodněny podle čl. 6 odst. 1.

18 — Viz body 28 a 29 tohoto stanoviska.

53. Vláda Spojeného království správně podotýká, že čl. 6 odst. 1 druhý pododstavec směrnice pouze uvádí některé příklady rozdílů v zacházení s cílem nastínit druhy rozdílného zacházení, které jsou předmětem čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce, tedy takové, které lze považovat za objektivně a přiměřeně odůvodněné legitimním cílem, a tedy slučitelné s požadavky směrnice¹⁹.

54. Z výše uvedeného nelze dovozovat, že členské státy mají povinnost stanovit ve svých prováděcích předpisech konkrétní výčet rozdílů v zacházení, které mohou být odůvodněny s ohledem na legitimní cíl. S přihlédnutím k rozličným situacím, kdy takové rozdíly v zacházení mohou nastat, by patrně rovněž nebylo možné stanovit předem takový výčet, aniž by byl nadměrně omezen rozsah odůvodnění stanoveného v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice.

55. Konečně je třeba mít na paměti, že článek 3 nevymezuje rozsah působnosti zákazu diskriminace na základě věku v zaměstnání a povolání podle vnitrostátního práva izolovaně od jiných, konkrétnějších pravidel upravujících konkrétní situace a aspekty, jako je článek 30, pokud jde o povinný odchod do důchodu.

56. Mám za to, že takové vnitrostátní právní předpisy, jako je článek 3, nejsou neslučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 jen proto, že neobsahují konkrétní výčet přípustných forem zacházení.

57. Navrhuji proto, aby Soudní dvůr odpověděl na druhou otázku bod iv) tak, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 připouští, aby členské státy zavedly právní předpisy, které stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, pokud je prokázáno, že jde o přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1. Nevyžaduje však, aby členské státy vymezily druhy rozdílného zacházení, které mohou být odůvodněny podle čl. 6 odst. 1, prostřednictvím výčtu nebo jiného opatření, jež má podobnou formu a obsah, jako výčet uvedený v čl. 6 odst. 1.

D – Kritérium odůvodněnosti přímé a nepřímé diskriminace

58. Svou třetí otázkou bod v) předkládající soud žádá o pokyny, jak má být určeno, zda čl. 7 odst. 4, čl. 7 odst. 5 a článek 30 nařízení, v rozsahu, v němž připouštějí, aby zaměstnavatelé propustili zaměstnance, kteří dovršili 65 let, pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu, jsou odůvodněné podle čl. 6

¹⁹ — Viz v tomto smyslu rozsudek *Palacios de la Villa* (uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 52).

odst. 1 směrnice 2000/78. Za tímto účelem chce zjistit, zda existují jakékoli praktické rozdíly mezi kritérii odůvodněnosti stanovenými v čl. 2 odst. 2, respektive čl. 6 odst. 1 směrnice.

61. Age Concern England také tvrdí, že kritérium odůvodněnosti stanovené v čl. 2 odst. 2 směrnice ve vztahu k nepřímé diskriminaci je zjevně odlišné od kritéria stanoveného v čl. 6 odst. 1 směrnice, pokud jde o přímou diskriminaci.

1. Hlavní tvrzení účastníků řízení

59. Age Concern England zdůrazňuje výjimečnou povahu článku 6 směrnice 2000/78 a restriktivní výklad, který je třeba z tohoto důvodu uplatňovat. Na podporu tohoto tvrzení se dovolává cíle a znění článku 6 a dvacátého pátého bodu odůvodnění směrnice 2000/78 a návrhu směrnice.

60. Konstatuje, že čl. 6 odst. 1 omezuje odchylky ze zásady zákazu diskriminace na opatření, která jsou odůvodněná tím, že jsou jednak „objektivní“, a jednak „rozumná“. Konstatuje, že použití takové dvojí podmínky je v sekundárním právu Společenství jedinečné a je přímo spojeno s judikaturou Evropského soudu pro lidská práva v oblasti diskriminace na základě pohlaví nebo rasy. Vzhledem k tomu, že podle rozsudku Mangold²⁰ zásada zákazu diskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Společenství, jakékoli odůvodnění přímé diskriminace na základě věku musí podléhat velmi vysokému stupni kontroly.

62. Age Concern England shrnuje, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 je třeba vykládat v tom smyslu, že odpůrce může odůvodnit méně příznivé zacházení na základě věku, pouze pokud prokáže, že rozdílné zacházení je odůvodněné jednak objektivně, a jednak rozumně. Použití uvedených pojmů naznačuje, že takové odůvodnění má být přípustné pouze tehdy, pokud existují vážné důvody a za velmi výjimečných a omezených okolností takového druhu, jaké jsou stanoveny v článku 6 směrnice 2000/78 nebo v konkrétních obdobných případech.

63. Vláda Spojeného království má naopak za to, že na základě významu a účelu směrnice 2000/78, její legislativní historie a rozsudku Palacios de la Villa²¹ neexistují žádné praktické rozdíly mezi kritériem odůvodněnosti stanoveným v čl. 2 odst. 2 směrnice a kritériem odůvodněnosti stanoveným v souvislosti s přímou diskriminací na základě věku v čl. 6 odst. 1 směrnice. Argumentuje, že Age

20 — Uvedený v poznámce pod čarou 4.

21 — Uvedeného v poznámce pod čarou 6, body 60 až 65.

Concern England přikládá příliš velký význam použití slova „rozumně“ ve spojení se slovem „objektivně“. Upozorňuje, že čl. 6 odst. 1 směrnice rovněž zmiňuje situace představující nepřímou diskriminaci, například minimální podmínky věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání [čl. 6 odst. 1 druhý pododstavec písm. b) směrnice]. Objektivního a přiměřeného odůvodnění se lze obecně domáhat za účelem vyvrácení stížností na diskriminaci, jak v rámci práva Společenství, tak podle Evropské úmluvy o lidských právech.

64. Italská vláda má za to, že čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 mají rozdílný rozsah působnosti, neboť výjimky ze zásady zákazu diskriminace na základě věku, které jsou přípustné podle čl. 6 odst. 1, jsou širší než výjimky upravené článkem 2 směrnice.

65. Komise souhlasí s vládou Spojeného království, že rozdíl ve znění mezi čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 není důležitý. Namísto toho spatřuje klíčový rozdíl mezi oběma články v osobě, jež má poskytnout odůvodnění, v jeho povaze a ve způsobu jeho prokazování. Komise vysvětlila při jednání, že považuje čl. 6 odst. 1 za zvláštní

úpravu ve vztahu k čl. 2 odst. 2 směrnice, neboť stanoví jediné možné odůvodnění přímé diskriminace na základě věku.

66. Článek 6 odst. 1 výslovně stanoví, že členským státům přísluší odůvodnit svá politická rozhodnutí „v souvislosti s vnitrostátním právem“. Z rozsudku *Palacios de la Villa*²² rovněž vyplývá, že cíl konkrétního legislativního opatření musí být možné identifikovat buď přímo z jeho znění, nebo z jeho obecného kontextu, včetně například úředních dokumentů. Článek 2 odst. 2 směrnice se naopak zaměřuje na otázku, zda jednotlivý zaměstnavatel může odůvodnit své zaměstnavatelské postupy.

67. S ohledem na vysvětlující poznámky předložené Department of Trade and Industry (ministerstvem obchodu a průmyslu) Komise konstatuje, že cíl sociální politiky sledovaný nařízením spočívá v „plánování pracovních sil“ a v předcházení nepříznivým dopadům na důchody a jiné dávky související s prací, přičemž tyto cíle patří do kategorie legitimních cílů předvídaných čl. 6 odst. 1

22 — Uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 57.

směrnice. Komise rovněž odkazuje na některé ohledy a kritéria, k nimž vnitrostátní soud může přihlížet při posouzení přiměřenosti dotčených předpisů (tedy zda jsou přiměřené a nezbytné).

2. Posouzení

68. V dokonalém světě by byl každý posuzován jednotlivě a podle svých skutků a s každým by bylo zacházeno stejným způsobem v rozsahu, v jakém je stejný, a odlišným způsobem v rozsahu, v jakém je odlišný. V dokonalém světě by se každému dostalo, co mu náleží a spravedlnosti by bylo učiněno zadost.

69. Dokonalá spravedlnost v tomto smyslu však bohužel zůstává mimo dosah práva tohoto světa. Právo musí „zásadně“ být svou povahou obecné; nemůže jako takové přistupovat k realitě pouze abstraktně a přísluší pak soudům, správním orgánům a jednotlivcům, aby je uplatňovali v jednotlivých případech a „převedli“ tak obecné právo v ideálním případě na individuální spravedlnost.

70. Právo tedy zobecňuje a kategorizuje; nahlíží na jednotlivce a jednotlivé situace

přes spektrum druhů, kategorií, charakteristik a tříd; rozlišuje na základě určitých kritérií²³. Postupně však právní řád shledal, že některá rozlišení jsou nepřijatelná a v rozporu s hodnotami, z nichž právní řád vychází. V souladu s článkem 13 ES článek 1 směrnice 2000/78 označuje náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci za kritéria, na nichž v zásadě nelze založit právní rozlišení, pokud tedy není určeno, že takové rozlišení je objektivně odůvodněno.

71. Rozlišení nebo rozdíly v zacházení, které přímo nebo nepřímo vycházejí z takových základů, jsou tedy v zásadě „podezřelé“ a mohou představovat protiprávní diskriminaci, ačkoli z možností odůvodnění stanovených článkem 2 směrnice vyplývá, že tomu tak nemusí být. Vše závisí na okolnostech – zejména, pokud jde o rozdílné zacházení na základě věku.

72. Pokud jde konkrétně o věk, zákonodárce Společenství v dvacátém pátém bodě odůvodnění směrnice 2000/78 zdůraznil, že je „důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána“.

23 — Pokud právo ponechává příliš mnoho prostoru pro jednotlivá rozhodnutí, narušuje svou vnitřní funkci spočívající ve vytváření právní jistoty a obecněji „vlády práva“; pokud by však bylo uplatňováno s příliš malým zřetelem na jednotlivé situace, mohlo by vést k nepřijatelné nespravedlnosti: *summum ius, summa iniuria* ...

73. Věk je rovněž odlišen od ostatních důvodů uvedených v článku 1 směrnice, neboť čl. 6 odst. 1 obsahuje konkrétní odůvodnění rozdílného zacházení na základě věku – když stanoví, že takové rozdíly nepředstavují diskriminaci zakázanou na základě článku 2 – „jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“.

74. Již bylo uvedeno, že takový obzvláště jemný přístup k rozdílům v zacházení na základě věku odráží skutečný rozdíl mezi věkem a jinými důvody uvedenými v článku 2 směrnice²⁴. Věk není svou povahou „podezřelým důvodem“, přinejmenším ne natolik, jako například rasa nebo pohlaví. Rozlišení založená na věku, věkové hranice a opatření související s věkem, která jsou v zásadě jednoduchá z hlediska správy, jasná a transparentní jsou naopak v právu, a zejména v sociálních a pracovních předpisech, rozšířená. Věk současně není přesně určeným kritériem. Otázka, zda rozdílné zacházení představuje diskriminaci na základě věku, nemusí být jen otázkou, zda je přímo nebo nepřímo založeno na věku, ale také otázkou, s jakým věkem souvisí. Může proto být mnohem složitější určit, kde končí odůvodněné rozlišování na základě věku a kde začíná neodůvodněná diskriminace, než

například v případě rozlišení na základě pohlaví. Konečně, pokud věkové hranice, jako je věk odchodu do důchodu stanovený nařízením, zahrnují rozlišení založené přímo na věku, je třeba je automaticky posuzovat v rámci přímé diskriminace vymezené v článku 2 nařízení 2000/78.

75. Tím, že stanoví konkrétní další možnost odůvodnění, čl. 6 odst. 1 zohledňuje zvláštní povahu a problémy spojené s diskriminací na základě věku. Jeho cílem je zjevně umožnit členským státům zachovat zaměstnavatelské postupy založené na věku a stanovit nebo zachovat věkové hranice, pokud jsou odůvodněné legitimním cílem v oblasti politiky zaměstnanosti nebo sociální politiky. Za tímto účelem čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 rovněž stanoví odůvodnění rozdílného zacházení přímo na základě věku, přičemž u ostatních forem diskriminace zakázaných podle směrnice takové odůvodnění neexistuje²⁵.

76. V rozporu s tím, co patrně tvrdí Age Concern England, jsou tedy možnosti odů-

24 — Viz v tomto smyslu například mé stanovisko k věci *Palacios de la Villa*, uvedené v poznámce pod čarou 6, body 61 až 63, a stanovisko generálního advokáta Jacobse k věci *Lindorfer*, uvedené v poznámce pod čarou 5, body 83 a 84.

25 — V tomto kontextu je třeba poznamenat, jak připustila při jednání i Age Concern England, že čl. 6 odst. 1 zmiňuje mezi příklady zacházení, které může být odůvodněno, rovněž okolnosti popisující nepřímou, a nikoli přímou diskriminaci, např. v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci písm. b) směrnice. Rozlišení mezi odůvodněnými stanovenými v čl. 2 odst. 2, respektive v čl. 6 odst. 1, tedy nepředstavuje rozlišení mezi nepřímou a přímou diskriminací.

vodnění rozdílného zacházení na základě věku širší než na základě jiných důvodů uvedených v článku 1 směrnice. Tuto skutečnost však nelze vykládat v tom smyslu, že diskriminace na základě věku se nachází ve spodní části určité „hierarchie“ důvodů diskriminace podle směrnice. Namísto toho představuje vyjádření podstatných rozdílů mezi těmito důvody a ve způsobu, kterým fungují jako právní kritéria. Nejedná se o otázku hodnoty nebo významu, ale o otázku přiměřeného způsobu stanovení rozsahu zákazu diskriminace.

77. Pokud jde konkrétněji o takové vnitrostátní právní předpisy, jaké jsou dotčeny v projednávané věci, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu, je třeba mít za to, že takové předpisy zavádějí rozdílné zacházení přímo na základě věku, které může představovat přímou diskriminaci popsanou v čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

78. Jejich možné odůvodnění je tedy třeba posuzovat pouze na základě čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. V tomto ohledu nabízí rozsudek *Palacios de la Villa*, který se také týkal předpisu upravujícího povinný odchod

do důchodu (ačkoli v určitých ohledech odlišného), vodítka, pokud jde o některé aspekty relevantní v projednávané věci.

79. Co se týče kritéria odůvodněnosti, jež má být uplatněno podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, souhlasím s Komisí a vládou Spojeného království, že pokud jde o úroveň kontroly, již je třeba uplatňovat pro vnitrostátní opatření spadající do oblasti působnosti čl. 6 odst. 1, není třeba přikládat jakýkoli význam použití slova „rozumně“ vedle slova „objektivně“. Z judikatury je zjevné, že Soudní dvůr při posouzení odůvodněnosti vnitrostátních opatření podle čl. 6 odst. 1 směrnice nepoužívá konkrétní kritérium „rozumnosti“ jako takové. Soudní dvůr namísto toho zřejmě používá společný výraz „objektivně a rozumně“ k označení legitimacy cíle sledovaného dotčeným vnitrostátním opatřením²⁶. *Age Concern England* navíc nebyla schopna určit význam slova „rozumně“, které by bylo odlišné od „objektivně“, pokud jde o požadovanou úroveň kontroly.

80. Soudní dvůr dále v rozsudku *Palacios de la Villa* rozhodl, že k tomu, aby dotčené vnitrostátní opatření bylo odůvodnitelné podle čl. 6 odst. 1 směrnice, není nutné, aby

26 — Viz rozsudky *Mangold* (uvedený v poznámce pod čarou 4, body 59 a 60) a *Palacios de la Villa* (uvedený v poznámce pod čarou 6, body 64 až 66).

výslovně odkazovalo na legitimní cíl takového druhu, jaký předvídá čl. 6 odst. 1; postačí, aby „jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu dotyčného opatření, umožňovaly identifikaci cíle tohoto opatření za účelem výkonu soudního přezkumu jak ohledně jeho oprávněnosti, tak i vhodnosti a nezbytnosti prostředků zavedených k dosažení tohoto cíle“²⁷.

81. S přihlédnutím ke staré právní zásadě *lex imperat non docet*, by totiž možnost odůvodnění ustanovení neměla záviset na výslovném uvedení jeho cílů.

82. Podle mého názoru, však taková možnost rovněž předpokládá, že v každém případě existuje nějaký právní předpis, a rovněž souhlasím s Komisí, že tato skutečnost patrně rovněž vyplývá z dvacátého pátého bodu odůvodnění („zvláštní ustanovení“) a samotného znění čl. 6 odst. 1 směrnice. Posledně jmenované ustanovení se zaměřuje zejména na vnitrostátní opatření, která odrážejí volby v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky, a nikoli jednotlivá rozhodnutí zaměstnavatelů²⁸. Odůvodnění opatření upravujících rozdílné zacházení na základě věku je tedy třeba posuzovat na úrovni členských států “v souvislosti s vnitrostátními předpisy“.

27 — Uvedený v poznámce pod čarou 6, body 54 až 57.

28 — Viz v tomto smyslu rovněž odkaz Soudního dvora na „rozhodnutí [...], které mohou být nuceny učinit příslušné vnitrostátní orgány“ v rozsudku *Palacios de la Villa* (uvedeném v poznámce pod čarou 6, bod 69).

83. Podle mého názoru, to však nevylučuje možnost odůvodnění vnitrostátních předpisů, které přiznávají určitý prostor pro uvážení nebo míru flexibility státním orgánům nebo dokonce jednotlivcům. Znamená to pouze, že otázka, již je třeba položit v takové věci, jako je projednávaná věc, pokud jde o takové ustanovení, jako je článek 30, a s ohledem na čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, nezní, zda je jednotlivé rozhodnutí zaměstnavatele o nuceném odchodu zaměstnance do důchodu odůvodněné, ale zda ustanovení, které umožňuje zaměstnavateli tak učinit z důvodu odchodu do důchodu, pokud zaměstnanec dovršil 65 let, je odůvodněné s ohledem na legitimní cíl, jak předpokládá čl. 6 odst. 1²⁹.

84. Pokud je takový legitimní cíl identifikován, čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 dále vyžaduje, aby prostředky použité k dosažení takového cíle byly „přiměřené a nezbytné“.

85. V této souvislosti Soudní dvůr v rozsudku *Palacios de la Villa* odkázal na ustálenou judikaturu, podle níž „mají členské státy, jakož i případně sociální partneři na vnitro-

29 — Domnívám se, že skutečnost, že není rozlišováno mezi těmito dvěma variantami, způsobuje určité záměny a nepřesnosti v projednávané věci.

státní úrovni, značný prostor pro uvážení při volbě nejen určitého cíle mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle“³⁰.

pro uvážení při identifikaci prostředků, které mají být použity k dosažení legitimního cíle souvisejícího s uplatňovanou sociální politikou a politikou zaměstnanosti, což se může rovněž odrážet ve znění odpovědi Soudního dvora v uvedené věci, podle níž takové předpisy nejsou vyloučeny, pokud se „prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu [...] nezdají být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné“³².

86. Soudní dvůr navíc zmínil různé komplexní aspekty, které dotčené vnitrostátní orgány mohou vzít v úvahu, pokud jde o právní předpisy upravující odchod do důchodu, a došel k závěru, že příslušným orgánům členských států přísluší najít spravedlivou rovnováhu mezi jednotlivými zúčastněnými zájmy, za předpokladu, že budou respektovány požadavky přiměřenosti³¹.

87. Z toho patrně vyplývá, že členským státům je ponechán relativně široký prostor

88. S ohledem na výše uvedené úvahy proto navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na třetí otázku bod v) v tom smyslu, že takový právní předpis, jaký je dotčený v původním řízení, který umožňuje zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu, může být v zásadě odůvodněný podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, pokud je takový předpis objektivně a rozumně odůvodněný v souvislostech vnitrostátního práva legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdají být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.

30 — Uvedeném v poznámce pod čarou 6, bod 68, s odkazem na rozsudek Mangold, uvedený v poznámce pod čarou 4, bod 63.

31 — Rozsudek Palacios de la Villa, uvedený v poznámce pod čarou 6, body 68 až 71.

32 — Rozsudek Palacios de la Villa, uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 77; viz rovněž v tomto smyslu konkrétněji mé stanovisko k uvedené věci, bod 74.

V – Závěry

89. Navrhuji proto, aby Soudní dvůr odpověděl na předložené otázky takto:

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, se vztahuje na takové vnitrostátní právní předpisy, jako je Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 1031/2006, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, z důvodu odchodu do důchodu;
- Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 připouští, aby členské státy zavedly právní předpisy, které stanoví, že rozdílné zacházení na základě pohlaví nepředstavuje diskriminaci, pokud je prokázáno, že jde o přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1. Nevyžaduje však, aby členské státy vymezily druhy rozdílného zacházení, které mohou být odůvodněny podle čl. 6 odst. 1, prostřednictvím výčtu nebo jiného opatření, jež má podobnou formu a obsah, jako výčet uvedený v čl. 6 odst. 1;
- Takový právní předpis, jako je předpis dotčený v původním řízení, který umožňuje zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dovršili 65 let, pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu, může být v zásadě odůvodněný podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, pokud je objektivně a rozumně odůvodněn v kontextu vnitrostátního práva legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdaří být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.