

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

5. března 2009*

Ve věci C-388/07,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Spojené království) ze dne 24. července 2007, došlým Soudnímu dvoru dne 9. srpna 2007, v řízení

The Queen, na návrh:

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

proti

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Jednací jazyk: angličtina.

AGE CONCERN ENGLAND
SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Rosas, předseda senátu, A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Lõhmus a P. Lindh (zpravodaj), soudci,

generální advokát: J. Mazák,
vedoucí soudní kanceláře: H. von Holstein, náměstek vedoucího soudní kanceláře,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 2. července 2008,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) R. Allenem, QC, A. Lockleyem, solicitor, a D. O'Dempseyem, barrister,
- za vládu Spojeného království E. Jenkinson, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s D. Rose, QC,
- za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a N. Yerrell, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 23. září 2008,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Předmětem žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce je výklad směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci žaloby, která napadá legalitu provedení směrnice 2000/78 ve Spojeném království a kterou The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) podal proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (státnímu tajemníkovi pro obchod, podnikání a reformu právní úpravy).

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Čtrnáctý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu.“

- 4 Pětadvacátý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„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 [zejména na základě oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání], a diskriminací, která musí být zakázána.“

- 5 Podle jejího článku 1 je účelem směrnice 2000/78 „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“.

6 Článek 2 směrnice 2000/78, nazvaný „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 v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:
 - 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 kterákoli 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 3 odst. 1 směrnice 2000/78, nazvaný „Oblast působnosti“, stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o:

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]"

- 8 Podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, nazvaného „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“:

„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.“

Vnitrostátní právní úprava

- 9 Předkládající soud uvádí, že před 3. dubnem 2006 ve Spojeném království neexistovala žádná právní úprava zakazující diskriminaci na základě věku v oblasti zaměstnání a povolání. Zaměstnavatelé měli možnost propustit zaměstnance, kteří dosáhli věku odchodu do důchodu platného v jejich podniku, 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 za takových okolností neměli právo na odškodnění za propuštění.
- 10 Dne 3. dubna 2006 provedlo Spojené království Velké Británie a Severního Irsku směrnici 2000/78 přijetím nařízení z roku 2006 o rovnoprávnosti v oblasti zaměstnání (věku) [Employment Equality (Age) Regulations 2006], SI 1031/2006 (dále jen „nařízení“), které vstoupilo v platnost dne 1. října 2006.
- 11 Článek 3 nařízení obsažený v jeho části 1 definuje podmínky, za kterých lze diskriminační praktiky považovat za protiprávní, takto:

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

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

b) osoba A uplatňuje pro osobu B takové ustanovení, kritérium nebo praxi, které uplatňuje nebo by uplatňovala stejným způsobem pro osoby, které nepatří do stejné věkové skupiny jako osoba B, ale

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

ii) které takto znevýhodňují osobu B,

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

12 Části 2 a 3 nařízení definují okolnosti, za kterých je na základě nařízení diskriminace protiprávní.

13 Článek 30 nařízení stanoví výjimku:

„1) Tento článek se vztahuje na zaměstnance ve smyslu čl. 230 odst. 1 zákona z roku 1996, osoby ve státní službě, relevantní zaměstnance Poslanecké sněmovny, jakož i relevantní zaměstnance Sněmovny lordů.

2) Žádné ustanovení částí 2 a 3 nečiní protiprávním propuštění osoby, která dosáhla věku 65 let a na kterou se vztahuje tento článek, pokud je důvodem propuštění odchod do důchodu.

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

14 Otázka, zda je důvodem propuštění odchod do důchodu, závisí na použití kritérií stanovených v příloze 8 nařízení. Těmito kritérii je věk, podle toho, zda zaměstnanec dosáhl věku 65 let, nebo případně věku zvaného „běžný věk odchodu do důchodu“ stanoveného zaměstnavatelem, jakož i dodržení předběžného postupu podle přílohy 6 nařízení. Na základě těchto kritérií příloha 8 nařízení pro čtrnáct druhů situací určuje, zda je důvodem propuštění odchod do důchodu.

15 Příloha 6 nařízení stanoví, že zaměstnavatel, který má v úmyslu dovolávat se článku 30 nařízení a poukazovat na to, že důvodem propuštění je odchod do důchodu, musí dát zaměstnanci výpověď s výpovědní lhůtou šest měsíců až jeden rok k datu zamýšleného propuštění. V tomto období může zaměstnanec požádat, aby nebyl propuštěn z důvodu odchodu do důchodu, a zaměstnavatel musí tuto žádost přezkoumat, aniž by jí však musel vyhovět.

16 Podle předkládacího rozhodnutí ani nařízení, ani žádný jiný předpis nestanoví konkrétní mechanismus soudního přezkumu slučitelnosti rozhodnutí zaměstnavatele o takové žádosti se zásadou rovného zacházení stanovenou ve směrnici 2000/78.

- 17 Předkládající soud rovněž uvádí, že čl. 7 odst. 4 nařízení doplňuje jeho článek 30 tak, že umožňuje zaměstnavatelům při přijímání do pracovního poměru diskriminovat na základě věku osoby, které dosáhly věku 65 let. Uvedený článek 7 stanoví:

„1) Je protiprávní, jestliže zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáním, které nabízí ve svém podniku ve Spojeném království, diskriminuje určitou osobu

a) v rámci jím stanovených pravidel vybírání uchazečů o zaměstnání;

[...]

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

[...]

4) Aniž je dotčeno uplatnění odstavce 5, odst. 1 písm. a) a c) se nevztahují na osobu

- 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

 - b) osobu, která by v období šesti měsíců od data podání žádosti zaměstnavateli dosáhla běžného věku odchodu do důchodu nebo, pokud zaměstnavatel nestanoví běžný věk odchodu do důchodu, věku 65 let.
- 5) Ustanovení odstavce 4 se vztahují pouze na osoby, na něž by se vztahoval článek 30 (výjimka týkající se odchodu do důchodu), pokud by je zaměstnavatel přijal do pracovního poměru.

[...]

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

Spor v původním řízení a předběžné otázky

¹⁸ The National Council on Ageing (Age Concern England) (dále jen „Age Concern England“) je charitativní organizace, jejímž cílem je podporovat blahobyt starších osob. Žalobou před předkládajícím soudem Age Concern England napadá legalitu čl. 3 odst. 1 a čl. 7 odst. 4, jakož i článku 30 nařízení z důvodu, že nepředstavují správné provedení

směrnice 2000/78. Tvrdí hlavně, že nařízení tím, že v článku 30 stanoví výjimku ze zásady zákazu diskriminace v případě, že důvodem propuštění zaměstnance, který dosáhl věku 65 let, je odchod do důchodu, porušilo čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, jakož i zásadu proporcionality.

19 Orgány Spojeného království před předkládajícím soudem uvedly, že v souladu se čtrnáctým bodem odůvodnění směrnice 2000/78, podle kterého se tato směrnice „nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu“, nespádají ustanovení nařízení dotčeného v původním řízení do působnosti uvedené směrnice. Podpůrně tvrdily, že uvedená ustanovení jsou v souladu s článkem 6 uvedené směrnice.

20 Za těchto podmínek se High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„Pokud jde o směrnici 2000/78 [...]:

[Pokud jde o] vnitrostátní věk odchodu do důchodu a rozsah působnosti směrnice [:]

1) Spadají do působnosti směrnice vnitrostátní právní předpisy, které umožňují zaměstnavatelům propustit zaměstnance, kteří dosáhli věku 65 let, z důvodu odchodu do důchodu?

2) Spadají do působnosti směrnice vnitrostátní právní předpisy, které umožňují zaměstnavateli propustit zaměstnance, kteří dosáhli věku 65 let, z důvodu odchodu do důchodu, pokud byly zavedeny po přijetí směrnice?

3) S ohledem na odpovědi na [předcházející] otázky,

– představoval článek 109 nebo článek 156 zákona z roku 1996 anebo

– představují články 30 a 7 [nařízení], ve spojení s přílohami 8 a 6 nařízení,

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

[Pokud jde o] vymezení pojmu ‚přímá diskriminace na základě věku‘ [zejména] odůvodnění[:]

4) Umožňuje čl. 6 odst. 1 směrnice členským státům přijmout právní předpisy, které stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, pokud je prokázáno, že představuje přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle, nebo ukládá [daný] 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 [uvedený] čl. 6 odst. 1?

[Pokud jde o] kritéria odůvodnění přímé a nepřímé diskriminace[:]

- 5) Existuje nějaký podstatný praktický rozdíl mezi kritérii odůvodnění stanovenými v čl. 2 odst. 2 směrnice, pokud jde o nepřímou diskriminaci, a kritérii odůvodnění stanovenými v čl. 6 odst. 1 směrnice ve vztahu k přímé diskriminaci na základě věku, a pokud ano, pak jaký?“

K předběžným otázkám

K prvním třem otázkám

- 21 Podstatou prvních tří otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda taková právní úprava, jako je úprava, které je předmětem sporu v původním řízení, spadá do působnosti směrnice 2000/78.
- 22 Po vydání rozsudku ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531), uznali všichni zúčastnění, kteří Soudnímu dvoru předložili vyjádření, že nařízení spadá do působnosti směrnice 2000/78.
- 23 V tomto ohledu je třeba připomenout, že účelem směrnice 2000/78 je stanovit obecný rámec k tomu, aby bylo každé osobě zajištěno rovné zacházení v zaměstnání a povolání tím, že jí poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v jejím článku 1, mezi nimiž je uveden věk (viz výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 42).

- 24 Konkrétněji z čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 vyplývá, že v rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje „na všechny osoby [...], pokud jde o [...] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.
- 25 Směrnice 2000/78 se sice podle čtrnáctého bodu svého odůvodnění nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu. Nicméně tento bod odůvodnění se omezuje na konstatování, 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 (výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 44).
- 26 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že účinkem článku 30 nařízení je povolit propuštění zaměstnance, který dosáhl věku 65 let, z důvodu odchodu od důchodu. Krom toho čl. 7 odst. 4 uvedeného nařízení stanoví, že zaměstnavatel může při přijímání zaměstnanců diskriminovat na základě věku osoby, které by, pokud by je zaměstnavatel přijal do pracovního poměru, spadaly pod článek 30 uvedeného nařízení. Konečně ohledně zaměstnanců mladších 65 let z článku 3 uvedeného nařízení ve spojení s jeho článkem 30 vyplývá, že veškerá propuštění z důvodu odchodu do důchodu se považují za diskriminující, pokud zaměstnavatel neprokáže, že se jedná o „přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle“.
- 27 Z toho plyne, že takové nařízení, jako je nařízení dotčené v původním řízení, nezavádí imperativní režim automatického odchodu do důchodu. Stanoví podmínky, za kterých se zaměstnavatel může odchýlit od zásady zákazu diskriminace na základě věku a propustit zaměstnance z důvodu dosažení věku pro odchod do důchodu. V důsledku toho takové nařízení může přímo ovlivnit dobu trvání pracovního poměru mezi smluvními stranami, jakož i obecněji výkon povolání ze strany dotčeného zaměstnance. Mimoto takové ustanovení, jako je čl. 7 odst. 5 nařízení, zbavuje zaměstnance, který dosáhl či dosáhne věku 65 let a spadá pod článek 30 daného nařízení, jakékoli ochrany proti diskriminaci při přijímání zaměstnanců na základě věku, a omezuje tak další účast této kategorie zaměstnanců na aktivním životě.

- 28 Vnitrostátní právní úprava takové povahy musí být považována za úpravu, která stanoví pravidla týkající se „podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně podmínek propouštění a odměňování“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, a proto spadá do působnosti uvedené směrnice.
- 29 Tento závěr nelze zpochybnit skutečností, že taková vnitrostátní právní úprava byla zavedena po přijetí směrnice, tedy okolností zdůrazněnou ve druhé otázce předkládajícího soudu.
- 30 Za těchto podmínek je třeba na první tři položené otázky odpovědět tak, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava stanovená v článku 3, čl. 7 odst. 4 a 5, jakož i v článku 30 nařízení dotčeného v původním řízení, spadá do působnosti směrnice 2000/78.

Ke čtvrté otázce

- 31 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán tak, že požaduje, aby členské státy zvlášť uvedly druhy rozdílného zacházení na základě věku, které by mohly být vyjmuty ze zásady zákazu diskriminace. Ze spisu vyplývá, že cílem této otázky je určit, zda uvedený čl. 6 odst. 1 brání takovému ustanovení, jako je ustanovení článku 3 nařízení, podle kterého rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, pokud se prokáže, že představuje „přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle“. Vzhledem k tomu, že předkládající soud svoji otázku omezil na výklad čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice, není nezbytné, aby Soudní dvůr rozhodoval o výkladu dalších ustanovení, zejména jejího článku 4.

- 32 Je třeba bez dalšího připomenout, že podle jejího článku 1 je účelem směrnice 2000/78 boj s určitými druhy diskriminace v zaměstnání a povolání, k nimž patří i diskriminace na základě věku, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.
- 33 Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se pro účely uvedené směrnice „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v jejím článku 1. Článek 2 směrnice ve svém odst. 2 písm. a) uvádí, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, když se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 směrnice 2000/78.
- 34 Článek 3 nařízení přitom umožňuje zaměstnavateli propustit zaměstnance mladší 65 let – kteří nespádají do působnosti článku 30 nařízení – pokud dosáhnou věku stanoveného podnikem pro odchod do důchodu, jestliže takové opatření představuje „přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle“. Takovou právní úpravu je třeba považovat za úpravu ukládající méně příznivé zacházení s pracovníky, kteří dosáhli tohoto věku odchodu do důchodu, ve srovnání se všemi ostatními pracujícími osobami. Taková právní úprava tedy může vést k rozdílnému zacházení přímo na základě věku, jak jej zmiňuje čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 35 Z článku 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 však vyplývá, že takové rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci zakázanou podle jejího 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“. Druhý pododstavec téhož odstavce uvádí několik příkladů rozdílného zacházení vykazujícího charakteristiky uvedené v prvním pododstavci.

- 36 Age Concern England tvrdí, že zákonodárce Společenství tím, že v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci směrnice 2000/78 uvedl seznam objektivních a přiměřených odůvodnění, zamýšlel uložit členským státům povinnost uvést ve svých prováděcích předpisech konkrétní seznam rozdílů v zacházení, které lze odůvodnit ve vztahu k legitimnímu cíli. Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 tedy brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že jakékoli rozdílné zacházení na základě věku není protiprávní, jestliže lze prokázat, že představuje přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle.
- 37 Podle Age Concern England nařízení neuvádí žádné okolnosti odůvodňující rozdílné zacházení, které by mohlo být přímou diskriminací na základě věku, a neobsahuje žádné zvláštní ustanovení takového druhu, jako jsou ustanovení uvedená v pětadvacátém bodě odůvodnění směrnice 2000/78.
- 38 Vláda Spojeného království tento výklad zpochybňuje a tvrdí, že členské státy nejsou povinny uvádět formou seznamu rozdíly v zacházení, na něž se může vztahovat výjimka stanovená v čl. 6 odst.1 směrnice 2000/78.
- 39 Italská vláda v podstatě hájí tutéž tezi a dovolává se rozhodovacího prostoru, kterým členské státy při provádění směrnic disponují.
- 40 Komise Evropských společenství tvrdí, že zásada zákazu diskriminace na základě věku je základní zásadou práva Společenství, přičemž v tomto ohledu odkazuje na rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 75), jakož i na čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie, vyhlášené v Nice dne 7. prosince 2000 (Úř. věst. C 364, s. 1), a dále že veškeré výjimky z této zásady musí být odůvodněny veřejným cílem sociální politiky. Vykládá čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 s ohledem na pětadvacátý bod jejího odůvodnění tak, že stanoví omezenou formu odchylky od této základní zásady, která je odůvodněna zvláštními důvody sociální politiky vlastními

danému členskému státu. Ustanovení uvedeného čl. 6 odst. 1 tedy podle názoru Komise předpokládají přijetí zvláštního vnitrostátního opatření odrážejícího souhrn konkrétních okolností a cílů.

41 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 249 ES je směrnice závazná pro každý členský stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Členské státy mají při provádění směrnice povinnost zajistit úplnou účinnost směrnice, přičemž mají široký prostor pro uvážení, co se týče volby prostředků (viz zejména rozsudek ze dne 9. listopadu 2006, Komise v. Irsko, C-216/05, Sb. rozh. s. I-10787, bod 26).

42 Mimoto provedení směrnice do vnitrostátního práva nevyžaduje vždy formální převzetí ustanovení směrnice do výslovného a zvláštního právního ustanovení. Soudní dvůr rozhodl, že k provedení směrnice ve členském státě může v závislosti na jejím obsahu dojít prostřednictvím všeobecných zásad nebo obecného právního kontextu, pokud mohou účinně zajistit úplné uplatnění uvedené směrnice a pokud v případě, že ustanovení uvedené směrnice zakládá práva jednotlivců, je právní situace plynoucí z daných všeobecných zásad či právního kontextu dostatečně přesná a jasná a dotčené osoby jsou schopny rozpoznat všechna svá práva a povinnosti, a případně se jich dovolávat před vnitrostátními soudy (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 23. května 1985, Komise v. Německo, 29/84, Recueil, s. 1661, bod 23, a ze dne 9. dubna 1987, Komise v. Itálie, 363/85, Recueil, s. 1733, bod 7). Směrnice může být rovněž provedena prostřednictvím všeobecného opatření, jestliže dané opatření splňuje tytéž podmínky.

43 V souladu s těmito zásadami nelze čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládat tak, že ukládá členským státům sestavit v prováděcích předpisech zvláštní seznam rozdílů v zacházení, které lze odůvodnit legitimním cílem. Ostatně ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že

objektivní cíle a rozdílné zacházení tam uvedené mají pouze indikativní povahu, o čemž svědčí i skutečnost, že zákonodárce Společenství použil příslovce „zejména“.

44 V důsledku toho nelze z čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 dovodit, že skutečnost, že vnitrostátní právní úprava neupřesňuje cíle, které lze považovat za legitimní ve vztahu k tomuto ustanovení, automaticky vylučuje, že by tato právní úprava mohla být odůvodněna na základě uvedeného ustanovení (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 56).

45 Při neexistenci takového upřesnění je nicméně důležité, 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 (výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 57).

46 Z článku 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vyplývá, že cíle, které lze považovat za „legitimní“ ve smyslu uvedeného ustanovení, a v důsledku toho za cíle, které mohou odůvodnit odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku, jsou cíle z oblasti sociální politiky, jako například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhem práce či odborným vzděláváním. Tyto legitimní cíle se svým charakterem obecného zájmu odlišují od důvodů čistě individuálních, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jako je například snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti, aniž by bylo možné vyloučit, že vnitrostátní pravidlo za účelem dosažení uvedených legitimních cílů zaměstnavatelům přiznává jistý stupeň flexibility.

47 Je nakonec věcí vnitrostátního soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkových okolností sporu, který mu byl předložen, a k výkladu použitelné vnitrostátní právní úpravy, aby určil, zda a v jakém rozsahu je ustanovení umožňující propustit zaměstnance, kteří dosáhli věku pro odchod do důchodu, odůvodněno „legitimními“ cíli ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 48 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může případně podat upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl vodítko při jeho výkladu (viz v tomto smyslu zejména rozsudek ze dne 23. listopadu 2006, *Asnef-Equifax a Administración del Estado*, C-238/05, Sb. rozh. s. I-11125, bod 40 a citovaná judikatura).
- 49 Přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda cíle uvedené v článku 3 nařízení jsou legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, tedy zda spadají pod cíle sociální politiky, jako jsou například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhem práce či odborným vzděláváním.
- 50 Rovněž mu přísluší ověřit, s ohledem na všechny relevantní skutečnosti a na možnost dosáhnout určeného legitimního cíle sociální politiky jinými prostředky, zda je článek 3 nařízení, jako prostředek určený k dosažení daného cíle, v souladu se samotným zněním čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 „přiměřen[ý] a nezbytn[ý]“.
- 51 V tomto ohledu je třeba uvést, že při volbě opatření k dosažení svých cílů v oblasti sociální politiky mají členské státy rozsáhlý prostor pro uvážení (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek *Mangold*, bod 63). Tento prostor pro uvážení však nesmí vést k tomu, aby zásada zákazu diskriminace na základě věku byla zbavena své podstaty. Pouhá obecná tvrzení týkající se toho, zda může být určité opatření součástí politiky zaměstnanosti, trhu práce či odborného vzdělávání, nepostačují k prokázání, že cíl tohoto opatření odůvodňuje odchylku od uvedené zásady, ani nepředstavují skutečnosti umožňující mít důvodně za to, že zvolené prostředky jsou vhodné k dosažení daného cíle (viz obdobně rozsudek ze dne 9. února 1999, *Seymour-Smith a Perez*, C-167/97, Recueil, s. I-623, body 75 a 76).
- 52 S ohledem na výše uvedené je na čtvrtou položenou otázku třeba odpovědět tak, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátnímu opatření, které podobně jako článek 3 nařízení neobsahuje přesný výčet cílů odůvodňujících možnou odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku.

Uvedený čl. 6 odst. 1 však umožňuje odchýlit se od dané zásady pouze opatřením odůvodněným legitimními cíli sociální politiky, jako jsou například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda právní úprava dotčená v původním řízení odpovídá takovému legitimnímu cíli a zda se vnitrostátní zákonodárny nebo výkonný orgán mohl s ohledem na prostor pro uvážení, kterým disponují státy v oblasti sociální politiky, legitimně domnívat, že zvolené prostředky byly přiměřené a nezbytné k dosažení uvedeného cíle.

K páté otázce

53 Pátá předběžná otázka směřuje k určení, zda se podmínky, kterým čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 podřizuje případnou odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku, výrazně liší od podmínek uvedených v čl. 2 odst. 2 písm. b) uvedené směrnice, pokud jde o nepřímou diskriminaci.

54 Age Concern England tvrdí, že kritéria odůvodnění uvedená v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 jsou přísnější než kritéria stanovená v jejím čl. 2 odst. 2. Daný čl. 6 odst. 1 totiž omezuje přípustné odchylky pouze na objektivně a rozumně odůvodněná opatření. Tato dvojí podmínka, jedinečná v sekundárním právu Společenství, byla přímo inspirována rozsudkem Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. září 1996, *Gaygusuz v. Rakousko (Sbírka rozsudků a rozhodnutí 1996-IV, s. 1141, bod 42)*, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví či rasy. Vzhledem k tomu, že zásada základu diskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Společenství, jak vyplývá z bodu 75 výše uvedeného rozsudku *Mangold*, Age Concern England tvrdí, že jakékoli odůvodnění rozdílného zacházení na základě věku, které by mohlo být přímou diskriminací, musí podléhat velmi vysoké úrovni kontroly, která bude odpovídat úrovni uplatňované Evropským soudem pro lidská práva v oblasti diskriminace na základě pohlaví či rasy.

- 55 Vláda Spojeného království má za to, že skutečnost, že v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 jsou společně použity pojmy „rozumně“ a „objektivně“, není významná. Je totiž nemyslitelné, že by rozdílné zacházení bylo odůvodněno legitimním cílem dosaženým přiměřenými a nezbytnými prostředky, a zároveň že by toto odůvodnění nebylo rozumné. Krom toho se uvedené ustanovení týká nejen případů přímé diskriminace, ale rovněž diskriminace nepřímé, jak potvrzuje příklad minimálních podmínek odborné praxe či let služby vyžadovaných pro přístup k zaměstnání uvedený v čl. 6 odst. 1 písm. b) druhé odrážce. Objektivního a přiměřeného odůvodnění se obecně lze dovolávat za účelem vyloučení diskriminace, ať ve vztahu k právu Společenství nebo k Evropské úmluvě o lidských právech a základních svobodách, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950. Zavést v oblasti přímé diskriminace na základě věku jiné kritérium než v oblasti nepřímé diskriminace by bylo faktorem právní nejistoty, zatímco ze zákazu diskriminace na základě věku existují početné úlevy a výjimky, které nemají ekvivalenty ve vztahu k diskriminaci na základě rasy či pohlaví.
- 56 Italská vláda tvrdí, že čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nemají stejnou působnost. Posledně uvedené ustanovení, které odkazuje na „legitimní cíle politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání“, znamená, že rozsah odchylek od zásady zákazu diskriminace na základě věku je širší než rozsah odchylek vyplývajících z čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.
- 57 Komise má za to, že skutečnosti, že čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 neodkazuje na rozumnou povahu odůvodnění opatření, které by mohlo být diskriminující, není třeba přikládat zvláštní důležitost. Podstatný rozdíl mezi tímto ustanovením a čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice se týká toho, kdo má odůvodnění poskytnout, jaká je jeho povaha a jak má být prokázáno. Ohledně posledně uvedeného ustanovení vyplývá z bodu 57 výše uvedeného rozsudku Palacios de la Villa, že musí být možné legitimní cíl sledovaný dotčeným členským státem dovodit přímo ze znění dotčeného opatření nebo z jeho obecného kontextu, zejména s použitím úředních dokumentů. Naproti tomu ohledně čl. 2 odst. 2 uvedené směrnice se klade důraz na schopnost zaměstnavatele odůvodnit své zvyklosti v oblasti zaměstnávání.

58 Je nutno konstatovat, že působnost čl. 2 odst. 2 písm. b) se s působností čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 úplně nepřekrývá.

59 Článek 2 totiž vymezuje pojem „diskriminace“ na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání. V odstavci 2 rozlišuje mezi přímou diskriminací z uvedených důvodů na jedné straně a takzvanou „nepřímou“ diskriminací, která, ačkoli se zakládá na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu či zvyklosti, může v porovnání s jinými osobami znevýhodnit jednotlivce z důvodu jejich náboženského vyznání nebo víry, jejich zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Pouze ustanovení, kritéria či zvyklosti, které by mohly být nepřímou diskriminací, mohou na základě čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 uniknout tomu, aby byly považovány za diskriminaci, což nastává podle bodu i) v případě, že „ustanovení, kritérium nebo praxe [...] jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“. Pro rozdílné zacházení představující přímou diskriminaci čl. 2 odst. 1 uvedené směrnice nestanoví vsutku žádnou odchylku.

60 Článek 6 směrnice 2000/78 zavádí odchylný režim vlastní rozdílnému zacházení na základě věku, z důvodu zvláštní povahy, která je mezi důvody diskriminace, kterou tato směrnice zakazuje, přiznána věku. Pětadvacátý bod odůvodnění uvedené směrnice totiž zdůrazňuje, že je „důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání [zejména na základě oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání], a diskriminací, která musí být zakázána“.

61 Jak bylo připomenuto v bodě 35 tohoto rozsudku, čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje členským státům stanovit, bez ohledu na její čl. 2 odst. 2, že určité 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“. Druhý pododstavec uvedeného čl. 6 odst. 1 uvádí několik příkladů rozdílného zacházení

vykazujícího charakteristiky uvedené v prvním pododstavci téhož ustanovení, jež v zásadě lze považovat za „objektivně a rozumně odůvodněné“ legitimním cílem.

62 Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 přitom členským státům umožňuje stanovit ve svém vnitrostátním právu ustanovení zavádějící rozdílné zacházení na základě věku spadající zejména do kategorie přímé diskriminace, jak ji definuje čl. 2 odst. 2 písm. a) uvedené směrnice. Ostatně právě a konkrétně v tomto rozsahu musí být uvedený čl. 6 odst. 1 vykládán tak, že se na základě svého prvního pododstavce uplatňuje „[b]ez ohledu na čl. 2 odst. 2“ uvedené směrnice. Tato možnost, která představuje výjimku ze zásady zákazu diskriminace, je však přísně upravena podmínkami stanovenými v tomtéž čl. 6 odst. 1.

63 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že spor v původním řízení se týká legality vnitrostátních ustanovení upravujících podmínky propouštění z důvodu dosažení věku pro odchod do důchodu. V rozsahu, v jakém zavádí méně výhodné podmínky propouštění ve vztahu k zaměstnancům, kteří dosáhli věku pro odchod do důchodu, mají tato ustanovení formu přímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

64 Naproti tomu výklad čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 týkajícího se výhradně nepřímé diskriminace se pro řešení sporu v původním řízení nejeví jako nezbytný.

65 Nicméně vzhledem k tomu, že předkládající soud se táže na existenci rozdílu v použití kritérií vyjmenovaných v čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 ve vztahu ke kritériím uvedeným v jejím čl. 6 odst. 1, je třeba zdůraznit, že posledně uvedené ustanovení umožňuje členským státům stanovit v rámci vnitrostátního práva, že určité formy rozdílného zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci ve smyslu uvedené

směrnice, jestliže jsou „objektivně a rozumně“ odůvodněny. Ačkoli je pravda, že pojem „rozumně“ není uveden v čl. 2 odst. 2 písm. b) dané směrnice, je třeba uvést, že nelze předpokládat, že by rozdílné zacházení mohlo být odůvodněno legitimním cílem, dosaženo přiměřenými a nezbytnými prostředky, a zároveň že by toto odůvodnění nebylo rozumné. Skutečností, že uvedený pojem byl použit pouze v čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice tedy není třeba přikládat zvláštní význam. Je však třeba zdůraznit, že posledně uvedené ustanovení je určeno členskými státy a ukládá jim bez ohledu na rozsáhlý prostor pro posouzení, kterým v oblasti sociální politiky disponují, povinnost prokázat legitimitu sledovaného cíle v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků.

66 Aniž je třeba v daném případě rozhodovat o otázce, zda jsou tyto důkazní požadavky nastaveny výše než požadavky, které se uplatní v rámci čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, je nutno uvést, že pokud ustanovení, kritérium či zvyklost nepředstavuje z důvodu objektivního odůvodnění ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) dané směrnice „diskriminaci“ ve smyslu této směrnice, není v důsledku toho nezbytné uplatnit čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice, který, jak vyplývá z bodu 62 tohoto rozsudku, má za cíl zejména umožnit odůvodnění některých rozdílných zacházení, která by bez posledně uvedeného ustanovení takovou diskriminaci představovala.

67 S ohledem na výše uvedené je na pátou položenou otázku třeba odpovědět tak, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje členským státům stanovit v rámci vnitrostátního práva určité formy rozdílného zacházení na základě věku, jestliže jsou „objektivně a rozumně“ odůvodněny legitimním cílem, jako například politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání, a jestliže jsou prostředky pro dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Ukládá členským státům povinnost prokázat legitimitu cíle uplatněného coby odůvodnění v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků. Okolnosti, že pojem „rozumně“ použitý v čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice není uveden v jejím čl. 2 odst. 2 písm. b), není třeba přikládat zvláštní význam.

K nákladům řízení

68 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

- 1) **Taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava stanovená v článku 3, čl. 7 odst. 4 a 5, jakož i v článku 30 nařízení z roku 2006 o rovnoprávnosti v oblasti zaměstnání (věku) [Employment Equality (Age) Regulations 2006] spadá do působnosti směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.**
- 2) **Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátnímu opatření, které podobně jako článek 3 nařízení dotčeného v původním řízení, neobsahuje přesný výčet cílů odůvodňujících možnou odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku. Uvedený čl. 6 odst. 1 však umožňuje odchýlit se od dané zásady pouze opatřením odůvodněným legitimními cíli sociální politiky, jako jsou například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda právní úprava dotčená v původním řízení odpovídá takovému legitimnímu cíli a zda se vnitrostátní zákonodárny nebo výkonný orgán mohl s ohledem na prostor pro uvážení, kterým disponují státy v oblasti sociální politiky, legitimně domnívat, že zvolené prostředky byly přiměřené a nezbytné k dosažení uvedeného cíle.**
- 3) **Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje členským státům stanovit v rámci vnitrostátního práva určité formy rozdílného zacházení na základě věku, jestliže jsou „objektivně a rozumně“ odůvodněny legitimním cílem, jako například politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání, a jestliže jsou prostředky pro dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné.**

Ukládá členským státům povinnost prokázat legitimitu cíle uplatněného coby odůvodnění v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků. Okolnosti, že pojem „rozumně“ použitý v čl. 6 odst. 1 směrnice není uveden v jejím čl. 2 odst. 2 písm. b), není třeba přikládat zvláštní význam.

Podpisy.