

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

12. října 2010*

Ve věci C-499/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Vestre Landsret (Dánsko) ze dne 14. listopadu 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 19. listopadu 2008, v řízení

Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena,

proti

Region Syddanmark,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot a A. Arabadžev, předsedové senátů, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (zpravodajka) a T. von Danwitz, soudci,

* Jednací jazyk: dánština.

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 23. února 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem O. Andersena, K. Schioldannem, advokat,

- za Region Syddanmark M. Ulrichem, advokat,

- za dánskou vládu J. Bering Liisbergem a B. Weis Fogh, jako zmocněnci,

- za německou vládu M. Lummou a J. Möllerem, jako zmocněnci,

- za maďarskou vládu G. Ivánem, jako zmocněncem,

- za nizozemskou vládu C. M. Wissels a M. de Mol, jako zmocněnkyněmi,

- za Evropskou komisi N. B. Rasmussenem, J. Enegrenem a S. Schönbergem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 6. května 2010,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 2 a 6 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 předložena v rámci sporu mezi Ingeniørforeningen i Danmark a Regionem Syddanmark ohledně propuštění O. Andersena ze zaměstnání.

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice 2000/78 zní takto:

„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.“

- 4 Podle článku 1 směrnice 2000/78 je jejím účelem „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“.

5 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.

[...]"

- 6 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

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;
- b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;
- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“

7 Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78, nazvaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

„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.“

Vnitrostátní právní úprava

- 8. Zákon o zaměstnancích [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] obsahuje ve svém § 2a následující ustanovení o zvláštním odstupném v případě propuštění:

„1. V případě propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán ve stejném podniku po dobu 12, 15 nebo 18 let, je zaměstnavatel při propuštění zaměstnance povinen mu uhradit částku odpovídající jednomu, dvěma, respektive třem měsíčním platům.

2. Ustanovení odstavce 1 se nepoužije, pokud má zaměstnanec při ukončení pracovního poměru nárok na důchod z národního pojištění.

3. Odstupné se nehradí, pokud zaměstnanec při svém propuštění obdrží starobní důchod od zaměstnavatele a pokud se zaměstnanec stal účastníkem dotčeného důchodového systému před dovršením věku 50 let.

[...]“

- 9 Předkládající soud upřesňuje, že podle ustálené vnitrostátní judikatury nárok na zvláštní odstupné v případě propuštění zanikne, jestliže soukromý důchodový systém, do něhož přispíval zaměstnavatel, umožňuje výplatu starobního důchodu v okamžiku propuštění, a to i tehdy, jestliže si zaměstnanec nepřeje tohoto nároku na důchod využít. Stejně je tomu i v případě, je-li částka důchodu snížena z důvodu předčasného odchodu do důchodu.

- 10 Směrnice 2000/78 byla provedena do vnitrostátního právního řádu zákonem č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, kterým se mění zákon o zásadě nediskriminace na trhu práce (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 11 Ole Andersen byl dne 1. ledna 1979 přijat do zaměstnání u Sønderjyllands Amtsråd, nyní Region Syddanmark (Region Jižní Dánsko).

- 12 Dne 22. ledna 2006 oznámil Region Syddanmark O. Andersenovi své rozhodnutí ukončit s ním pracovní poměr s výpovědní dobou, jež uplynula na konci srpna 2006. Tato výpověď byla v rozhodčím řízení označena za protiprávní.
- 13 Při ukončení svého pracovního poměru u Region Syddanmark se O. Andersen, kterému bylo tehdy 63 let, rozhodl neuplatnit nárok na odchod do důchodu a zaregistroval se u příslušných orgánů jako uchazeč o zaměstnání.
- 14 Dne 2. října 2006 požádal O. Andersen svého bývalého zaměstnavatele o výplatu zvláštního odstupného pro případ propuštění ve výši tří měsíčních platů, přičemž poukázal na okolnost, že dovršil 18 let zaměstnaneckého poměru.
- 15 Dne 14. října 2006 Region Syddanmark tuto žádost zamítl na základě § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích z toho důvodu, že O. Andersen může pobírat důchod financovaný jeho zaměstnavatelem.
- 16 Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem O. Andersena, podal tudíž proti tomuto rozhodnutí žalobu k Vestre Landsret. Podle předkládacího rozhodnutí žalobce v původním řízení tvrdí, že § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích představuje diskriminační opatření vůči zaměstnancům starším šedesáti let, které je neslučitelné s články 2 a 6 směrnice 2000/78, což Region Syddanmark popírá.

- 17 Za těchto okolností se Vestre Landsret rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace na základě věku stanovený v článcích 2 a 6 směrnice 2000/78 [...] vykládat v tom smyslu, že brání členskému státu v zachování právního stavu, kdy zaměstnavatel při propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán stejným podnikem po dobu 12, 15 nebo 18 let, musí při skončení pracovního poměru takového zaměstnance zaplatit částku odstupného odpovídající jednomu, dvěma, respektive třem měsíčním platům, ale že takové odstupné nemá být placeno, pokud má zaměstnanec při svém propuštění nárok na starobní důchod v rámci důchodového systému, do něhož přispíval zaměstnavatel?“

K předběžné otázce

- 18 Aby bylo možno zodpovědět otázku položenou předkládajícím soudem, je třeba ověřit, zda vnitrostátní právní úprava, o kterou jde ve věci v původním řízení, spadá do působnosti směrnice 2000/78, a pokud ano, zda představuje rozdílné zacházení na základě věku, jež by mohlo být s ohledem na článek 6 zmíněné směrnice případně považováno za odůvodněné.
- 19 Pokud jde nejprve o otázku, zda právní úprava, o kterou jde v původním řízení, spadá do oblasti působnosti směrnice 2000/78, je třeba zdůraznit, že jak z názvu a preambule, tak z obsahu a účelu této směrnice plyne, že jejím účelem je stanovení obecného rámce k tomu, aby každé osobě bylo zajištěno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci z některého z důvodů zmíněných v jejím článku 1, mezi nimiž figuruje i věk.

- 20 Z čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 konkrétněji plyne, že tato směrnice se v rámci pravomocí svěřených Unii vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů“, zejména pokud jde o „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.
- 21 Obecným odepřením zvláštního odstupného celé kategorii zaměstnanců se tak § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích dotýká podmínek pro propuštění těchto zaměstnanců ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78. Tato směrnice se tudíž použije na takovou situaci, jaká je základem sporu předloženého k rozhodnutí předkládajícímu soudu.
- 22 Pokud jde zadruhé o otázku, zda právní úprava dotčená v původním řízení představuje rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že podle tohoto ustanovení „se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“ této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice.
- 23 V projednávané věci § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích zbavuje ve svém důsledku určité zaměstnance práva na zvláštní odstupné v případě propuštění a činí tak jen proto, že tito mají v okamžiku propuštění nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem na základě důchodového systému, do něhož byli zapojeni před dosažením věku 50 let. Ze spisu přitom vyplývá, že nárok na pobírání starobního důchodu podléhá podmínce minimálního věku, který byl v případě O. Andersena stanoven

kolektivní smlouvou a činí 60 let. Toto ustanovení se tudíž zakládá na kritériu, které je nerozlučně spjato s věkem zaměstnanců.

- 24 Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje rozdílné zacházení, které je přímo založeno na kritériu věku ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78 ve spojení s jejím čl. 2 odst. 2 písm. a).
- 25 Zatřetí je třeba zkoumat, zda lze tento rozdíl v zacházení odůvodnit s ohledem na článek 6 směrnice 2000/78.
- 26 V tomto ohledu čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.
- 27 Pro posouzení legitimní povahy cíle sledovaného právní úpravou, o kterou se jedná v původním řízení, je nutno uvést jednak, že zvláštní odstupné v případě propuštění má, jak uvádí předkládající soud s odkazem na důvodovou zprávu k návrhu zákona o zaměstnancích, za cíl usnadnit přechod do nového zaměstnání nejstarším zaměstnancům, kteří mohou vykazat významně dlouhou dobu zaměstnání u téhož zaměstnavatele. Dále je třeba uvést, že ačkoli úmyslem zákonodárce bylo omezit nárok na toto odstupné na ty zaměstnance, kteří v okamžiku svého propuštění ze zaměstnání

neměli nárok na starobní důchod, přípravné práce na tomto legislativním opatření zmiňované předkládajícím soudem prokazují, že toto omezení vychází ze zjištění, že osoby, jimž je přiznán nárok na důchod, se zpravidla rozhodnou opustit trh práce.

- 28 Ve svém písemném vyjádření dánská vláda zdůraznila, že omezení zavedené § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích prostým a racionálním způsobem zaručuje, že zaměstnavatelé nebudou vyplácet propuštěným zaměstnancům s dlouhou příslušností k podniku dvojí kompenzaci, jež by nesloužila žádnému z cílů politiky zaměstnanosti.
- 29 Účel ochrany zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni dlouhou dobu, a podpory jejich opětovného začlenění do pracovního procesu, sledovaný zvláštním odstupným, spadá do kategorie legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 30 Podle tohoto naposled zmíněného ustanovení mohou tyto cíle odchylně od zásady diskriminace na základě věku odůvodnit rozdíly v zacházení, které mohou zahrnovat zejména „stanovení zvláštních podmínek [...] zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro [...] starší osoby [...] za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany“.
- 31 V důsledku toho je v zásadě nutno považovat takové cíle, jako jsou cíle sledované vnitrostátními právními předpisy, o které jde v původním řízení, za cíle odůvodňující „objektivně a rozumně“ „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78, rozdíl v zacházení založený na věku.

- 32 Podle samotného znění dotčeného ustanovení je ještě třeba ověřit, zda prostředky použité k naplnění těchto cílů jsou „přiměřené a nezbytné“. V projednávané věci je třeba zkoumat, zda § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích umožňuje dosažení cílů politiky zaměstnanosti sledovaných zákonodárcem, aniž jsou nadměrně dotčeny legitimní zájmy zaměstnanců, kteří podle tohoto ustanovení nemají právo na toto odstupné z důvodu svého nároku na starobní důchod, na nějž přispíval zaměstnavatel (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 73).
- 33 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že členské státy mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření k naplnění cílů, které sledují v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti (rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, *Mangold*, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 63, a výše uvedený rozsudek *Palacios de la Villa*, bod 68). Tento prostor pro uvážení nesmí ovšem vést k tomu, že zásada nediskriminace na základě věku bude zbavena své podstaty (rozsudek ze dne 5. března 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 51).
- 34 Omezení zvláštního odstupného v případě propuštění pouze na zaměstnance, kteří k okamžiku svého propuštění nebudou mít nárok na starobní důchod, na který přispíval jejich zaměstnavatel, se přitom nejeví jako nerozumné s ohledem na účel sledovaný zákonodárcem, jenž spočívá v poskytování zvýšené ochrany zaměstnancům, jejichž přechod do nového zaměstnání je choulostivou záležitostí z důvodu jejich dlouhodobé příslušnosti k podniku. Ustanovení § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích umožňuje rovněž omezit možnosti zneužití, jež spočívá v tom, že zaměstnanec získá odstupné, jímž má být podpořen při hledání nového zaměstnání, přičemž však odejde do důchodu.
- 35 Je tudíž třeba mít za to, že ustanovení, jako je § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích, se nejeví jako zjevně nevhodné k dosažení legitimního cíle politiky zaměstnanosti sledovaného zákonodárcem.

- 36 Dále je třeba ověřit, zda toto opatření přesahuje míru toho, co je nezbytné k dosažení cíle sledovaného zákonodárcem.
- 37 V tomto ohledu z vysvětlení podaných předkládajícím soudem i účastníky původního řízení a dánské vlády vyplývá, že zákonodárce při uplatnění širokého prostoru pro uvážení, jenž je mu přiznán v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, usiloval o dosažení rovnováhy mezi legitimními, nicméně však protichůdnými zájmy.
- 38 Podle těchto vysvětlení zákonodárce vyvažoval ochranu zaměstnanců, kteří vzhledem k dlouhé příslušnosti k podniku patří zpravidla k těm nejstarším, s ochranou mladších zaměstnanců, kteří nemohou uplatňovat nárok na zvláštní odstupné v případě propuštění. Předkládajícím soudem citované přípravné práce k zákonu č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, jímž byla do vnitrostátního právního řádu provedena směrnice 2000/78, v tomto ohledu prokazují, že zákonodárce vzal na zřetel skutečnost, že zvláštní odstupné jakožto nástroj zesílené ochrany určité kategorie zaměstnanců, která je vymezena dlouhou dobou jejich příslušnosti k podniku, představuje určitou formu rozdílu v zacházení znevýhodňující mladší zaměstnance. Dánská vláda uvádí, že zúžení oblasti uplatnění zvláštního odstupného v případě propuštění stanovené v § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích umožňuje nerozšiřovat opatření sociální ochrany, které nemá být uplatněno na nejmladší zaměstnance, nad rámec toho, co je nezbytné.
- 39 Zmíněná vláda krom toho uvedla, že opatření, o které se jedná v původním řízení, se snaží o vyvážení ochrany zaměstnanců a zájmů zaměstnavatelů. Opatření, o které se jedná v původním řízení, tak má zaručit v souladu se zásadou proporcionality a nezbytnosti zamezovat zneužívání, aby zvláštní odstupné v případě propuštění bylo vypláceno pouze osobám, kterým je určeno, tedy těm, které mají v úmyslu setrvat v pracovním procesu, ale pro které je vzhledem k jejich věku obecně obtížnější nalézt

nové zaměstnání. Toto opatření rovněž umožňuje zabránit tomu, aby zaměstnavatelé byli povinni vyplácet zvláštní odstupné osobám, jimž budou krom toho od okamžiku jejich propuštění ze zaměstnání vyplácet důchod.

- 40 Z těchto skutečností vyplývá, že § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích v rozsahu, v němž vylučuje poskytování zvláštního odstupného v případě propuštění zaměstnancům, kteří budou od okamžiku svého propuštění pobírat starobní důchod od svého zaměstnavatele, nejde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení cílů, o jejichž vyvážení usiluje.
- 41 Toto zjištění však neumožňuje odpovědět v plném rozsahu na otázku položenou předkládajícím soudem. Zmíněný soud totiž upřesnil, že zmíněné ustanovení staví osoby s nárokem na takovýto důchod na roveň osobám, které budou starobní důchod od svého zaměstnavatele skutečně pobírat.
- 42 Dánský zákonodárce sice zavedl toto opatření s cílem zajistit, aby se takovéto vyloučení nadměrně nedotklo legitimních zájmů zaměstnanců. Od roku 1996 totiž § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích stanoví, že se vyloučení nároku na zvláštní odstupné v případě propuštění nevztahuje na zaměstnance, kteří k systému starobního důchodu zaměstnavatele přistoupili po dosažení věku 50 let. Toto ustanovení tedy umožňuje poskytnout zmíněné odstupné zaměstnancům, kteří, třebaže mají nárok na důchod, nebyli zapojeni do systému sociálního zabezpečení v zaměstnání dostatečně dlouho na to, aby mohli získat důchod ve výši, jíž by jim byl zajištěn přiměřený náhradní příjem.
- 43 Skutečností nicméně zůstává, že v důsledku § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích jsou z poskytování zvláštního odstupného vyloučeni všichni zaměstnanci, kteří mají v okamžiku svého propuštění nárok na starobní důchod svého zaměstnavatele a kteří

se do tohoto důchodového systému zapojili před dosažením věku 50 let. Je tudíž třeba zkoumat, zda takovéto vyloučení nejde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů.

- 44 Z vysvětlení podaných předkládajícím soudem a dánskou vládou vyplývá, že toto vyloučení vychází z myšlenky, podle níž zaměstnanci zpravidla opustí trh práce, jakmile jim vznikne nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem, stali-li se členy tohoto důchodového systému před dovršením věku 50 let. Na základě uvedené posouzení spojeného s věkem nemůže zaměstnanec, který si – třebaže splňuje podmínky nároku na důchod vyplácený jeho zaměstnavatelem – přeje dočasně se tohoto důchodu vzdát s cílem pokračovat ve své profesní dráze, obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění, přestože má sloužit jeho ochraně. Toto opatření, jehož legitimním cílem je zamezit situaci, kdy by bylo toto odstupné vyplaceno osobám, jež nehledají nové zaměstnání, ale budou pobírat náhradní příjem v podobě starobního důchodu vypláceného ze systému sociálního zabezpečení v zaměstnání, vede tudíž k tomu, že je zmíněné odstupné odepřeno propuštěným zaměstnancům, kteří hodlají setrvat na trhu práce, pouze z toho důvodu, že by mohli, zejména z důvodu svého věku, takovýto důchod získat.
- 45 Toto opatření ztěžuje zaměstnancům, kteří mají nárok na starobní důchod, další výkon jejich práva pracovat, neboť vzhledem k tomu, že se nacházejí v přechodném období před nastoupením do nového zaměstnání, nemají na rozdíl od ostatních zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnání stejně dlouho, nárok na zvláštní odstupné v případě propuštění.
- 46 Krom toho opatření, o které se jedná v původním řízení, zakazuje celé kategorii zaměstnanců vymezené na základě kritéria věku dočasně se vzdát vyplácení starobního důchodu jejich zaměstnavatelem v případě, že jim bude poskytnuto zvláštní odstupné v případě propuštění, jež jim má pomoci nalézt nové zaměstnání. Toto opatření tak

můžou tyto zaměstnanci přimět k tomu, aby přijali starobní důchod v částce snížené oproti výši, na kterou by měli nárok, kdyby zůstali v zaměstnání do vyššího věku, což pro ně z dlouhodobého hlediska znamená významnou ztrátu příjmu.

47 Z toho plyne, že § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích tím, že neumožňuje, aby bylo zvláštní odstupné v případě propuštění vypláceno zaměstnanci, který má sice nárok na starobní důchod vyplácený jeho zaměstnavatelem, nicméně zamýšlí se jej dočasně vzdát s cílem pokračovat ve své profesní dráze, má za následek nadměrné dotčení legitimních zájmů zaměstnanců, kteří se nacházejí v takovéto situaci, a jde tudíž nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení cíle sociální politiky sledovaného tímto ustanovením.

48 Rozdílné zacházení vyplývající z § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích nelze tudíž odůvodnit na základě čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

49 Na položenou otázku je proto nutno odpovědět, že článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž zaměstnanci, kteří mají nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem v rámci důchodového systému, jehož členy se stali před dovršením věku 50 let, nemohou pouze z tohoto důvodu obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění určené k podpoře opětovného začlenění zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni déle než dvanáct let, do pracovního procesu.

K nákladům řízení

- 50 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 (velký senát) rozhodl takto:

Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž zaměstnanci, kteří mají nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem v rámci důchodového systému, jehož členy se stali před dovršením věku 50 let, nemohou pouze z tohoto důvodu obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění určené k podpoře opětovného začlenění zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni déle než dvanáct let, do pracovního procesu.

Podpisy.