

Věc C-499/08

Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena

v.

Region Syddanmark

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce
podaná Vestre Landsret)

„Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Zákaz diskriminace na základě věku – Nezaplacení odstupného zaměstnancům, kteří mají nárok na starobní důchod“

Stanovisko generální advokátky J. Kokott přednesené dne 6. května 2010 . . . I - 9345

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 12. října 2010 I - 9371

Shrnutí rozsudku

Sociální politika – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Směrnice 2000/78 – Zákaz diskriminace na základě věku

(Směrnice Rady 2000/78, článek 2 a čl. 6 odst. 1)

I - 9343

Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, 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.

Toto vyloučení vychází totiž 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 uvedeného 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.

Kromě toho dotčené opatření zakazuje celé kategorii zaměstnanců vymezené na základě kritéria věku dočasně se vzdát vyplácení starobního důchodu jejich zaměstnavatelem, bude-li jim poskytnuto zvláštní odstupné v případě propuštění, jež jim má pomoci nalézt nové zaměstnání. Toto opatření tak může tyto zaměstnance 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.

(viz body 44, 46, 49 a výrok)