



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

5. července 2012\*

„Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Zákaz diskriminace na základě věku — Vnitrostátní právní úprava, která přiznává bezpodmínečné právo pracovat do věku 67 let a jež povoluje automatické ukončení pracovní smlouvy na konci měsíce, v němž pracovník dosáhl tohoto věku — Nezohlednění výše starobního důchodu“

Ve věci C-141/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Södertörns tingsrätt (Švédsko) ze dne 18. března 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 21. března 2011, v řízení

**Torsten Hörnfeldt**

proti

**Posten Meddelande AB,**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, U. Løhmus, A. Rosas, A. Arabadžev (zpravodaj)  
a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za T. Hörnfeldta jím samotným,
- za Posten Meddelande AB L. Bäckströmem,
- za švédskou vládu A. Falk, jako zmocněnkyní,
- za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi J. Enegrenem a K. Simonssonem, jako zmocněnci,

\* Jednací jazyk: švédština.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 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 podána v rámci sporu mezi T. Hörnfeldtem a jeho bývalým zaměstnavatelem, Posten Meddelande AB, ve věci ukončení jeho pracovní smlouvy v poslední den měsíce, v němž dosáhl věku 67 let.

### **Právní rámec**

#### *Unijní právo*

- 3 Body 8, 9 a 11 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádějí:
    - „(8) Hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999, zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, jako jsou zdravotně postižené osoby. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem.
    - (9) Zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji.
- [...]
- (11) Diskriminace na základě [...] věku [...] může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.“

- 4 Článek 6 směrnice 2000/78, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, ve svém odst. 1 písm. a) stanoví:

„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.“

### *Švédské právo*

- 5 Ustanovení směrnice 2000/78 týkající se diskriminace na základě věku byla do švédského práva provedena zákonem (2008:567) o diskriminaci [diskrimineringslagen (2008:567)].
- 6 Základní pravidla týkající se ochrany zaměstnanosti a pracovních podmínek jsou upravena v zákoně (1982:80) o ochraně zaměstnanosti a pracovních podmínkách [lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, č. 80, dále jen „LAS“), jehož článek 32a stanoví:  
  
„Nestanoví-li ustanovení tohoto zákona jinak, má zaměstnanec právo zůstat na svém pracovním místě do konce měsíce, v němž dosáhne věku šedesáti sedmi let.“
- 7 Článek 33 LAS stanoví, že „[pokud] si zaměstnavatel přeje, aby zaměstnanec opustil své pracovní místo na konci měsíce, v němž dosáhne věku šedesáti sedmi let, dá tomuto zaměstnanci písemnou výpověď nejméně měsíc před tímto datem“.
- 8 Články 32a a 33 LAS představují takzvané „pravidlo 67 let“. Na základě tohoto pravidla má každý pracovník bezpodmínečné právo pracovat do posledního dne měsíce, v němž dosáhne věku šedesáti sedmi let, a k tomuto datu může být ukončena pracovní smlouva, aniž se jedná o propuštění.
- 9 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že vnitrostátní ustanovení umožňující ukončit pracovní smlouvu, pokud má pracovník nárok pobírat starobní důchod nebo dosáhl určitého věku, byla vložena do švédského práva v roce 1974. V 80. letech byl věk pro odchod do důchodu, a tedy věk pro ukončení pracovní smlouvy, snížen z 67 let na 65 let. V roce 1991 byl věk pro odchod do důchodu zvýšen na 67 let, ale zákon stále umožňoval ukončit pracovní smlouvu před dosažením tohoto věku na základě dohody nebo kolektivní smlouvy. Od 31. prosince 2002 je na základě pravidla 67 let zakázáno individuální smlouvou nebo dohodou či kolektivní smlouvou stanovit pro povinný odchod do důchodu věk nižší než 67 let.
- 10 Podle zásady zohledňování příjmů dosažených během celého pracovního života, která byla zavedena novou právní úpravou starobních důchodů dne 1. ledna 1996, představují příjmy dosažené během celého pracovního života základ pro určení výše starobního důchodu.
- 11 Na pracovní smlouvu T. Hörnfeldta se vztahovala kolektivní smlouva uzavřená mezi organizací zaměstnavatelů Almega Tjänsteförbunden a odborovou organizací zaměstnanců v odvětví služeb a komunikací (SEKO).

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 12 Torsten Hörnfeldt začal pracovat pro tehdejší společnost Postverket (agentura poštovních služeb) v roce 1989. Přestože byl několikrát dotázán, zda by nemohl pracovat na delší úvazek, v letech 1989 až 2006 pracoval pouze jeden den v týdnu jako zaměstnanec placený na základě hodinové mzdy. V letech 2006 až 2008 T. Hörnfeldt pracoval na tříčtvrteční pracovní úvazek. V období mezi 11. říjnem 2008 a 31. květnem 2009 byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou a pracoval na tříčtvrteční pracovní úvazek.
- 13 Dne 15. května 2009 dosáhl T. Hörnfeldt 67 let a jeho pracovní smlouva byla na základě pravidla 67 let vložena do LAS a kolektivní smlouvy, která se na něj vztahovala, ukončena v poslední den tohoto měsíce. Výše starobního důchodu, který od té doby pobírá, činí 5 847 SEK čistého za měsíc.
- 14 Žalobou podanou k předkládajícímu soudu se T. Hörnfeldt domáhá zrušení ukončení jeho pracovní smlouvy z důvodu, že pravidlo 67 let představuje neoprávněnou diskriminaci na základě věku.

- 15 Předkládající soud má zejména na základě rozsudku ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981) za to, že vnitrostátní zákon a kolektivní smlouva, jejichž důsledkem je, že pracovní smlouvy jsou ukončeny v poslední den měsíce, v němž pracovník dosáhne věku 67 let, zakládají rozdíl v zacházení přímo založený na věku. Tento soud si tedy klade otázku, zda tento rozdíl může být považován za rozdíl, který je objektivně a rozumně odůvodněn legitimními cíli, a zda je užitečný a nezbytný k jejich dosažení.
- 16 Předkládající soud konstatuje, že pravidlo 67 let bylo zavedeno za tím účelem, aby jednotlivcům bylo přiznáno právo pracovat co nejdéle a zvýšit částku svého starobního důchodu. Tento soud uvádí, že toto pravidlo může být považováno za pravidlo, které je projevem rovnováhy mezi rozpočtovými důvody, důvody politiky zaměstnanosti a politiky trhu práce. Uvádí však, že přípravné práce na vložení uvedeného pravidla do LAS výslovně neodůvodňují bezpodmínečné právo zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu k tomuto datu.
- 17 Dále předkládající soud uvádí, že z rozsudku ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531) vyplývá, že jednou z podmínek pro to, aby mohla být ukončena pracovní smlouva, když pracovník dosáhl určitého věku, je, aby tento pracovník měl nárok na finanční vyrovnání na základě přiznání starobního důchodu financovaného odvody. Podle uvedeného soudu Soudní dvůr v tomto ohledu v rozsudku ze dne 12. října 2010, Rosenbladt (C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391) nezmínil úroveň starobního důchodu pobíraného dotyčnou osobou. Tento soud uvádí, že v projednávaném případě nemá pravidlo 67 let žádnou souvislost s vyšší starobního důchodu, který bude pracovník pobírat.
- 18 Za těchto podmínek se Södertörns tingsrätt rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Může být taková vnitrostátní právní úprava, jako je takzvané pravidlo ‚67 let‘, která vede k rozdílu v zacházení na základě věku, odůvodněná, přestože sledované cíle nebo účely nevyplývají z kontextu jejího přijetí ani z jiných skutečností?
- 2) Překračuje taková vnitrostátní právní úprava o odchodu do důchodu, jako je pravidlo ‚67 let‘, která se použije bez rozdílu a jež zejména nezohledňuje úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat, meze toho, co je užitečné a přiměřené k dosažení sledovaného cíle nebo účelu?“

### **K předběžným otázkám**

- 19 Podstatou obou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda čl. 6 odst. 1 druhý pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu opatření, jako je opatření dotčené v původním řízení, které umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní smlouvu zaměstnance pouze z toho důvodu, že tento zaměstnanec dosáhl věku 67 let, a jež nezohledňuje úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat.
- 20 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí a z vyjádření předložených Soudnímu dvoru, je nesporné, že pravidlo 67 let, podle něhož má každý zaměstnanec bezpodmínečné právo pracovat do posledního dne měsíce, v němž dosáhne věku šedesáti sedmi let, přičemž k tomuto datu byla ukončena jeho pracovní smlouva, aniž byl propuštěn, s výjimkou případu, kdy se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem jinak, představuje rozdíl v zacházení na základě věku ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78.
- 21 Jak však vyplývá z čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78, rozdíl v zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněn legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

- 22 Pro účely odpovědi na položenou otázku je tedy třeba ověřit, zda pravidlo 67 let je odůvodněno legitimním cílem a zda prostředky použité k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
- 23 Je třeba přezkoumat důsledky skutečnosti, že cíl, který sleduje pravidlo 67 let, zvláště pak článek 33 LAS, není v tomto zákoně jednoznačně upřesněn. Podle předkládajícího soudu totiž LAS jasně neuvádí cíl, který sleduje pravidlo 67 let tím, že stanoví pro pracovníky věkovou hranici 67 let.
- 24 Tato okolnost není nicméně určující. Z článku 6 odst. 1 směrnice 2000/78 totiž nelze dovodit, že skutečnost, že předmětná vnitrostátní právní úprava neupřesňuje sledovaný cíl, automaticky, vylučuje, že by tato právní úprava mohla být odůvodněna na základě tohoto ustanovení. Při neexistenci takového upřesnění je důležité, aby jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu předmětného opatření, umožňovaly identifikaci cíle tohoto opatření za účelem výkonu soudního přezkumu jak jeho legitimacy, tak přiměřenosti a nezbytnosti prostředků použitých k dosažení tohoto cíle (viz rozsudek ze dne 21. července 2011, Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, Sb. rozh. s. I-6919, bod 39 a citovaná judikatura).
- 25 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, v přípravných pracích k LAS a zákonu (2008:567) o diskriminaci je zmíněno několik cílů týkajících se politiky zaměstnanosti a trhu práce. Cílem pravidla 67 let je zejména zvýšení částky budoucího důchodu tím, že umožňuje pracovat po dosažení věku 65 let a nahrazení nedostatku pracovních sil, ke kterému mělo dojít při nadcházejících hromadných odchodech do důchodu. Předkládající soud dále uvádí, že podle veřejného ochránce pro rovné zacházení (Diskrimineringsombudsmannen) je pravidlo 67 let odůvodněno, neboť umožňuje uvolnit na pracovním trhu pracovní místa pro mladé pracovníky.
- 26 Švédská vláda tvrdí, že cílem pravidla 67 let je zprvce zabránit tomu, aby pracovní smlouva byla ukončena z důvodu pokročilého věku pracovníků za podmínek, které by byly pro ně ponižující, zadruhé umožnit změnu režimů starobního důchodu v tom smyslu, aby byly založeny na zásadě zohlednění příjmů dosažených v průběhu celého pracovního života, zatřetí odstranění překážek pro ty, kteří chtějí pracovat po dosažení věku šedesáti pěti let, začtvrté přizpůsobit se demografickému vývoji a předjímat riziko nedostatku pracovních sil, jakož i zapáté zavést právo, nikoliv povinnost, pracovat do věku 67 let, jelikož pracovní poměr může pokračovat po dosažení věku 65 let. Tato vláda uvádí, že stanovení věku pro povinný odchod do důchodu umožňuje také usnadnění vstupu mladé generace na trh práce.
- 27 Podle této vlády je taková věková hranice výsledkem politického a sociálního konsenzu, který se již dlouhou dobu snaží dosáhnout sociální partneri. Uvedená vláda tvrdí, že tento konsenzus odráží cíl politiky zaměstnanosti, který spočívá v podněcování starších pracovníků, aby dále pracovali, a v zavedení rovnováhy mezi zájmem pracovníka pracovat dlouho a snahou podporovat plynulý přechod z aktivního života do důchodu.
- 28 V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že automatické ukončení pracovních smluv zaměstnanců, kteří splňují podmínky věku a výše zaplacených příspěvků pro vznik nároku na starobní důchod, je již dlouho součástí pracovního práva mnoha členských států a je v pracovněprávních vztazích velmi rozšířeno. Tento mechanismus vychází z rovnováhy mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými či rozpočtovými úvahami a odvíjí se od volby mezi tím, zda prodloužit aktivní život pracovníků, nebo naopak stanovit jejich předčasný odchod do důchodu (výše uvedený rozsudek Rosenbladt, bod 44).
- 29 Kromě toho podle judikatury platí, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států, zejména pokud jde o podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání (rozsudky ze dne 18. listopadu 2010, Georgiev, C-250/09 a C-268/09, Sb. rozh. s. I-11869, bod 45, jakož i výše uvedený rozsudek Fuchs a Köhler, bod 49).



- 30 Proto takové cíle, jaké zmínila švédská vláda, v zásadě musí být považovány za cíle, které – jak stanoví čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 – „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“ „objektivně a rozumně“ odůvodňují takový rozdíl v zacházení na základě věku, jako je rozdíl uvedený v článku 33 LAS (viz obdobně výše uvedený rozsudek Rosenbladt, bod 45).
- 31 Zbývá ověřit – jak stanoví samotné znění uvedeného čl. 6 odst. 1 – zda jsou prostředky použité k dosažení těchto cílů přiměřené a nezbytné.
- 32 S ohledem na široký prostor pro uvážení přiznaný členským státům, a případně sociálním partnerům na vnitrostátní úrovni, nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při definování opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo, se tudíž nezdá nepřiměřené, že členské státy a sociální partneři mají za to, že takové opatření, jako je pravidlo 67 let, může být přiměřené k dosažení výše zmíněných cílů (v tomto smyslu a obdobně viz výše uvedený rozsudek Rosenbladt, body 41 a 69).
- 33 Lze totiž připustit, že pravidlo 67 let tím, že zavádí právo pracovat do tohoto věku, umožňuje odstranit překážky pro ty, kdo chtějí pracovat po dosažení věku šedesáti pěti let, přizpůsobit režimy starobního důchodu zásadě zohlednění příjmů dosažených během celého pracovního života, přizpůsobit se demografickému vývoji a předjímat riziko nedostatku pracovních sil.
- 34 Kromě toho lze rovněž uznat, že pravidlo 67 let tím, že povoluje zaměstnavateli ukončit pracovní smlouvu, když pracovník dosáhne tohoto věku, umožňuje zabránit tomu, aby pracovní smlouva byla ukončena za podmínek, které by byly pro starší pracovníky ponižující. Lze rovněž uznat, že podle situace na dotčeném trhu práce nebo v dotčeném podniku toto pravidlo umožňuje – pokud je počet zaměstnanců na trhu práce nebo v podniku omezený – usnadnit vstup mladé generace na trh práce nebo její setrvání na tomto trhu.
- 35 Předkládající soud si v podstatě klade otázku ohledně striktní nezbytnosti mechanismu ukončení pracovní smlouvy stanoveného článkem 33 LAS, jestliže tento nestanoví, že může být zohledněna úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat.
- 36 Torsten Hörnfeldt v tomto ohledu zdůrazňuje, že jelikož byl dlouhou dobu zaměstnán na částečný úvazek, byl na trhu práce velmi krátkou dobu, a proto je jeho velmi nízký důchod nepřiměřený. Pokud by pracoval na základě pracovní smlouvy další dva nebo tři roky, umožnilo by mu to zvýšit svůj starobní důchod přibližně o 2000 SEK měsíčně. Torsten Hörnfeldt uvádí, že by tedy měla být připuštěna výjimka z pravidla 67 let ve vztahu k pracovníkům, kteří chtějí tak jako on, nadále pracovat.
- 37 Je třeba uvést, že zákaz diskriminace na základě věku uvedený ve směrnici 2000/78 musí být vykládán ve světle práva pracovat uznaného čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie. Z toho vyplývá, že musí být věnována zvláštní pozornost účasti starších pracovníků na pracovním životě, a tím také na hospodářském, kulturním a společenském životě. Ponechání těchto osob v aktivním životě přispívá k různosti pracovních sil, přitom tato různost je cílem uznaným v bodě 25 odůvodnění směrnice 2000/78. Toto ponechání v aktivním životě kromě toho přispívá k osobnímu rozvoji, jakož i ke kvalitě života dotčených pracovníků v souladu se snahami unijního zákonodárce uvedenými v bodech 8, 9 a 11 odůvodnění této směrnice (výše uvedený rozsudek Fuchs a Köhler, body 62 a 63).
- 38 Pro účely přezkoumání skutečnosti, zda opatření dotčené v původním řízení překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů, a zda nadměrně poškozují zájmy pracovníků, kteří dosáhli věku 67 let, je třeba na toto opatření nahlížet v právním kontextu, jehož je součástí, a zohlednit újmu, kterou může způsobit osobám, na něž se vztahuje, a též prospěch, jaký může přinést společnosti obecně a jejím členům konkrétně (výše uvedený rozsudek Rosenbladt, bod 73).

- 39 V tomto ohledu je třeba uvést zaprvé, že pravidlo 67 let umožňuje sociálním partnerům na základě individuálních smluv, dohod nebo kolektivních smluv využívat mechanismu automatického ukončení pracovní smlouvy pouze od dosažení věku 67 let, přičemž článek 32a LAS zakazuje stanovit nižší věk pro povinný odchod do důchodu než 67 let. Tento článek tedy přiznává pracovníkovi bezpodmínečné právo pokračovat ve své pracovní činnosti do dosažení věku šedesáti sedmi let, zejména za účelem zvýšení příjmů, z nichž bude starobní důchod vypočítán, a tedy zvýšení tohoto důchodu.
- 40 Zadruhé automatické ukončení pracovní smlouvy vyplývající z takového opatření, jako je opatření stanovené v článku 33 LAS, nemá bez dalšího za účinek, že osoby, na které se vztahuje, budou nuceny definitivně opustit trh práce. Tento článek totiž nezavádí imperativní režim povinného odchodu do důchodu. Stanoví podmínky, za nichž se zaměstnavatel může odchýlit od zásady zákazu diskriminace na základě věku a ukončit pracovní smlouvu zaměstnance z důvodu, že tento zaměstnanec dosáhl věku 67 let.
- 41 Kromě toho švédská vláda uvádí, že pokud je pracovní smlouva ukončena, může zaměstnavatel navrhnout dotyčnému pracovníkovi pracovní smlouvu na dobu určitou. Zaměstnavatel a zaměstnanec se tedy mohou svobodně dohodnout na době platnosti této smlouvy a rovněž ji mohou podle potřeby prodloužit.
- 42 Zatřetí, pravidlo 67 let nevychází výlučně z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že pracovník má po skončení svého pracovního života nárok na finanční vyrovnání prostřednictvím náhradního příjmu v podobě starobního důchodu (v tomto smyslu a obdobně viz výše uvedený rozsudek Rosenblatt, bod 48).
- 43 Z vyjádření předložených Soudnímu dvoru totiž vyplývá, že věk stanovený v článku 33 LAS odpovídá věku, který byl v rozhodné době z hlediska skutečností v původním řízení zákonným věkem pro odchod do důchodu a kromě toho je vyšší než věk, v němž vzniká nárok na starobní důchod, který obecně zahrnuje tři složky, a sice důchod závislý na příjmu, důchod na základě pojištění a doplňkový důchod.
- 44 Začtvrté z vyjádření předložených Soudnímu dvoru vyplývá, že ti, kteří nemohou mít nárok na starobní důchod závislý na příjmech, nebo ti, kteří pobírají nízký důchod, mohou mít od věku 65 let nárok na starobní důchod určený k zajištění základních potřeb ve formě minimálního důchodu, příspěvku na bydlení nebo příspěvku ve stáří.
- 45 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr v bodě 47 výše uvedeného rozsudku Rosenblatt dospěl k závěru, že se nejednalo o nadměrně ohrožování oprávněných zájmů dotyčných pracovníků, i když ve věci, v níž byl vydán tento rozsudek, byl věk pro odchod do důchodu nižší, než je věk stanovený v článku 33 LAS, a důchod pobíraný G. Rosenblatt byl významně nižší než důchod, na jaký může mít nárok T. Hörnfeldt.
- 46 S ohledem na tyto skutečnosti, jejichž správnost přísluší ověřit předkládajícímu soudu, nelze platně tvrdit, že směrnice 2000/78 brání takovému vnitrostátnímu opatření, jako je opatření dotčené v původním řízení.
- 47 Proto je třeba na položené otázky odpovědět tak, že čl. 6 odst. 1 druhý pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takovému vnitrostátnímu opatření, jako je opatření dotčené v původním řízení, které umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní smlouvu zaměstnance ze samotného důvodu, že tento zaměstnanec dosáhl věku 67 let, a jež nezohledňuje úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat, jestliže je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem politiky v oblasti zaměstnanosti a trhu práce a je přiměřeným a nezbytným prostředkem k jeho dosažení.

## K nákladům řízení

- 48 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 (druhý senát) rozhodl takto:

**Článek 6 odst. 1 druhý pododstavec směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takovému vnitrostátnímu opatření, jako je opatření dotčené v původním řízení, které umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní smlouvu zaměstnance ze samotného důvodu, že tento zaměstnanec dosáhl věku 67 let, a jež nezohledňuje úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat, jestliže je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem politiky v oblasti zaměstnanosti a trhu práce a je přiměřeným a nezbytným prostředkem k jeho dosažení.**

Podpisy.