



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

26. února 2015*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) — Článek 6 odst. 1 — Rozdílné zacházení na základě věku — Vnitrostátní právní úprava, která stanoví, že odstupné v případě propuštění nebude vypláceno zaměstnancům, kteří mají ke dni svého propuštění nárok na starobní důchod dle obecného režimu“

Ve věci C-515/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Østre Landsret (Dánsko) ze dne 17. září 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 25. září 2013, v řízení

Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Poula Landina,

proti

Tekniq, jednající jménem ENCO A/S – VVS,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, A. Arabadžev (zpravodaj) a J. L. da Cruz Vilaça, soudci,

generální advokát: P. Cruz Villalón,

vedoucí soudní kanceláře: I. Illéssy, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 2. října 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem P. Landina, K. Schioldannem, advokat,
- za Tekniq jednající jménem ENCO A/S – VVS, C. Ketelsen a T. Lind-Larsen, advokaterne,
- za dánskou vládu M. Wolff, jakož i C. Thorningem a U. Melgaardem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. Clausen a D. Martinem, jako zmocněnci,

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

* Jednací jazyk: dánština.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 odst. 2 písm. a) 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 (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem P. Landina, a Tekniq, jednající jménem ENCO A/S – VVS, ohledně toho, že Tekniq zamítl žádost P. Landina o získání zvláštního odstupného v případě propuštění.

Právní rámec

Směrnice 2000/78

- 3 Podle článku 1 směrnice 2000/78 je jejím „[ú]čelem [...] 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“.

- 4 Článek 2 této směrnice uvádí:

„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;

[...]“

- 5 Článek 6 téže směrnice zní takto:

„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 roky služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

[...]

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.“

Dánské právo

6. Zákon o zaměstnancích [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), dále jen „zákon o zaměstnancích“] 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 let, je zaměstnavatel při propuštění zaměstnance povinen mu uhradit částku odpovídající jednomu měsíčnímu platu, byl-li zaměstnán 15 let pak dvěma měsíčním platům nebo byl-li zaměstnán 18 let třem měsíčním platům.

2. Ustanovení odstavce 1 se nepoužijí, pokud má zaměstnanec při ukončení pracovního poměru nárok na starobní důchod dle obecného režimu.

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

4. Ustanovení odstavce 3 se nepoužijí, pokud kolektivní smlouva upravuje ke dni 1. července 1996 otázku snížení nebo zrušení odstupného z důvodu platby starobního důchodu zaměstnavatelem.

5. Ustanovení odstavce 1 se *mutatis mutandis* vztahují i na nezákonné propuštění.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

7. Poul Landin se narodil dne 24. listopadu 1944 a dne 11. ledna 1999 nastoupil do zaměstnání jako inženýr v souladu s ustanoveními zákona o zaměstnancích.
8. S účinností ke dni svých 65. narozenin dne 24. listopadu 2009 P. Landin požádal, aby bylo vyplácení jeho starobního důchodu dle obecného režimu odloženo, a navýšila se tak jeho částka.
9. Dne 30. listopadu 2011 oznámila žalovaná v původním řízení P. Landinovi, jemuž v té době bylo 67 let, své rozhodnutí propustit ho na základě jeho doby zaměstnání s výpovědní lhůtou šesti měsíců do konce května 2012 v souladu s ustanoveními zákona o zaměstnancích.
10. Vzhledem k tomu, že P. Landin měl na základě svého věku více než 65 let nárok na starobní důchod dle obecného režimu, žalovaná v původním řízení mu nevyplatila zvláštní odstupné v případě propuštění stanovené v § 2a odst. 1 zákona o zaměstnancích z důvodu, že zaměstnanec, který je oprávněn pobírat starobní důchod dle obecného režimu, ztrácí v souladu s ustanoveními § 2a odst. 2 tohoto zákona svůj nárok na odstupné stanovený v § 2a odst. 1 i tehdy, pokud nadále vykonává pracovní činnost a pokud požádal, aby platba tohoto důchodu byla odložena.
11. Poul Landin po celou výpovědní dobu pracoval a po jejím uplynutí nastoupil do zaměstnání jako inženýr pro vodní trysky u jiného zaměstnavatele za obvyklých podmínek na trhu a podle ustanovení zákona o zaměstnancích.

12 Poul Landin tedy zahájil řízení, v němž se domáhal zvláštního odstupného v případě propuštění stanoveného v § 2a odst. 1 zákona o zaměstnancích, přičemž uvedl, že odmítnutí vyplatit mu odstupné je v rozporu s unijním právem.

13 Za těchto podmínek se Østre Landsret rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba zákaz přímé diskriminace na základě věku stanovený v člancích 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 propuštění zaměstnance zaplatit odstupné odpovídající jednomu, dvěma nebo třem měsíčním platům, ale toto odstupné není vyplaceno, pokud má zaměstnanec při svém propuštění nárok na důchod dle obecného režimu?“

K předběžné otázce

14 Pro odpověď na položenou otázku je třeba nejprve zjistit, zda z použití § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích vyplývá rozdílné zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78.

15 V projednávané věci § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích zbavuje ve svém důsledku určité zaměstnance práva na zvláštní odstupné v případě propuštění, a činí tak jen proto, že tito mohou v okamžiku propuštění pobírat starobní důchod podle obecného režimu. Ze spisu přitom vyplývá, že nárok na pobírání takového důchodu podléhá podmínce minimálního věku, který byl pro zaměstnance narozené před rokem 1954 stanoven na 65 let. Toto ustanovení se tudíž zakládá na kritériu, které je nerozlučně spjata s věkem zaměstnanců (obdobně viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, bod 23).

16 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).

17 Zadruhé je třeba přezkoumat, zda lze toto rozdílné zacházení odůvodnit.

18 Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78 totiž upřesňuje, že členské státy mohou stanovit, 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 (rozsudek Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 37).

19 Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že členské státy mají široký prostor pro uvážení nejen při volbě určitého cíle mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i při vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudky Specht a další, C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 46, jakož i citovaná judikatura, a Schmitzer, EU:C:2014:2359, bod 38).

20 Pro posouzení legitimní povahy cíle sledovaného ustanovením, o které se jedná v původním řízení, je třeba uvést, 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 vykázat významně dlouhou dobu zaměstnání u téhož zaměstnavatele. Dále ačkoli úmyslem zákonodárce bylo omezit nárok na toto odstupné na ty zaměstnance, kteří v okamžiku svého propuštění ze zaměstnání neměli nárok na starobní důchod podle obecného režimu, přípravné práce na tomto legislativním opatření citované předkládajícím

soudem prokazují, že toto omezení vychází ze zjištění, že osoby, jimž je přiznán nárok na takový důchod, se zpravidla rozhodnou opustit trh práce (v tomto smyslu viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 27).

- 21 Jak vyplývá ze spisu, kterým disponuje Soudním dvůr, omezení zavedené § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích má zaručit, že zaměstnavatelé nebudou vyplácet propuštěným zaměstnancům s dlouhou dobou zaměstnanosti u podniku dvojí vyrovnání, jež by nesloužilo žádnému z cílů politiky zaměstnanosti.
- 22 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 (rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 29).
- 23 Podle naposled zmíněného ustanovení mohou tyto cíle odchýlně od zásady zákazu 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“.
- 24 V důsledku toho takové cíle, jaké sleduje vnitrostátní ustanovení dotčené v původním řízení, je tedy třeba v zásadě považovat za cíle, které, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78, mohou „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně“ odůvodňovat rozdíly v zacházení na základě věku (rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 31).
- 25 Dále je ještě třeba ověřit, zda jsou prostředky použité k dosažení těchto cílů v souladu se zněním uvedeného ustanovení „přiměřené a nezbytné“. V projednávané věci je třeba zkoumat, zda § 2a odst. 2 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 dle obecného režimu (v tomto smyslu viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 32).
- 26 V tomto ohledu je třeba připomenout, že členské státy mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření k naplnění cílů, které sledují v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Tento prostor pro uvážení nesmí nicméně vést k tomu, že provádění zásady zákazu diskriminace na základě věku bude zbaveno své podstaty (rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 33 a citovaná judikatura).
- 27 Omezení zvláštního odstupného v případě propuštění pouze na zaměstnance, kteří k okamžiku svého propuštění nebudou mít nárok na starobní důchod dle obecného režimu, se přitom nejví jako nerozumné s ohledem na účel sledovaný zákonodárcem, jenž spočívá v poskytování zvýšené ochrany zaměstnancům, jejichž přechod do nového zaměstnání je citlivou záležitostí z důvodu jejich dlouhodobé příslušnosti k podniku. Ustanovení § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích umožňuje rovněž omezit možnosti zneužití, jež spočívá v tom, že zaměstnanec získá odstupné, jímž má být podpořen při hledání nového zaměstnání, avšak přitom odejde do důchodu (v tomto smyslu viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 34).
- 28 Je tedy třeba mít za to, že takové ustanovení, jako je § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích, se nejví jako zjevně nevhodné k dosažení legitimního cíle politiky zaměstnanosti sledovaného zákonodárcem Evropské unie.
- 29 Dále je třeba ověřit, zda toto opatření nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení takového cíle.

- 30 Ze spisu, kterým disponuje Soudní dvůr, vyplývá, že 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 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 tak poznamenává, že zúžení oblasti uplatnění zvláštního odstupného v případě propuštění stanovené v § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích umožňuje nerozšiřovat opatření sociální ochrany, které nemá být uplatněno na nejmladší zaměstnance, nad rámec toho, co je nezbytné.
- 31 Opatření, o které se jedná v původním řízení, má dále v souladu se zásadou proporcionality a nezbytností zamezovat zneužívání zaručit, 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 zvláštní odstupné bylo vypláceno osobám, které budou mít kromě toho nárok na důchod dle obecného režimu.
- 32 Z těchto skutečností vyplývá, že § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích v rozsahu, v němž vylučuje poskytování zvláštního odstupného v případě propuštění zaměstnancům, kteří budou od okamžiku svého propuštění pobírat starobní důchod dle obecného režimu, nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení cílů, o jejichž vyvážení usiluje (v tomto smyslu rozsudek viz Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 40).
- 33 Je třeba nicméně přezkoumat, zda toto zjištění může být zpochybněno okolností, že toto ustanovení staví osoby, které budou starobní důchod dle obecného režimu skutečně pobírat, na roveň osobám s nárokem na takovýto důchod (obdobně viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 41).
- 34 Ustanovení § 2a odst. 2 zákona o zaměstnancích vede k tomu, že jsou z poskytování zvláštního odstupného vyloučeni všichni zaměstnanci, kteří mají v okamžiku svého propuštění nárok na starobní důchod dle obecného režimu. Je tedy třeba zkoumat, zda takovéto vyloučení nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů (v tomto smyslu viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 43).
- 35 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 dle obecného režimu. Na základě tohoto posouzení spojeného s věkem nemůže zaměstnanec, který si – třebaže splňuje podmínky nároku na důchod dle obecného režimu – přeje dočasně se tohoto důchodu vzdát s cílem pokračovat ve své profesní dráze, obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění, přestože má sloužit jeho ochraně. Dotčené opatření, jehož legitimním cílem je zamezit, aby bylo toto odstupné vypláceno osobám, jež nehledají nové zaměstnání, ale budou pobírat náhradní příjem v podobě starobního důchodu dle obecného režimu, vede tudíž k tomu, že je uvedené odstupné odepřeno propuštěným zaměstnancům, kteří hodlají setrvat na trhu práce, pouze z toho důvodu, že by mohli, zejména z důvodu svého věku, takovýto důchod mít (viz rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, bod 44).
- 36 V bodě 45 rozsudku Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600), který se týkal ustanovení § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích, které stanovilo vyloučení platby zvláštního odstupného, jestliže má zaměstnanec ke dni svého propuštění možnost pobírat starobní důchod placený jeho zaměstnavatelem, měl Soudní dvůr za to, že toto opatření ztěžuje takovému zaměstnanci další výkon jeho práva pracovat, neboť vzhledem k tomu, že se nachází v přechodném období před nastoupením

do nového zaměstnání, nemá nárok na toto odstupné. V bodě 46 uvedeného rozsudku Soudní dvůr konstatoval existenci rizika, že dotčený zaměstnanec bude muset přijmout starobní důchod ve snížené částce, což pro něj bude z dlouhodobého hlediska znamenat významnou ztrátu příjmu.

- 37 Nicméně je třeba konstatovat, že spor v původním řízení se liší od sporu, který byl základem věci, ve níž byl vydán rozsudek Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600).
- 38 Jelikož mohl být starobní důchod dotčený v uvedené věci vyplácen od věku 60 let, mohl každý zaměstnanec, který dosáhl tohoto věku, ke dni svého odchodu ze zaměstnání pobírat pouze důchod v částce snížené oproti částce, kterou by získal, pokud by mohl počkat s uplatněním svého práva na důchod až do dosažení věku pro odchod do důchodu. V důsledku toho takový zaměstnanec riskoval, že mu bude z důvodu předčasného odchodu do důchodu snížena vyplácená částka.
- 39 Tak tomu není ve věci v původním řízení, která se týká vyloučení platby zvláštního odstupného v případě, kdy má zaměstnanec ke dni svého propuštění možnost pobírat starobní důchod dle obecného režimu. Jak vyplývá ze spisu, kterým disponuje Soudní dvůr, tento starobní důchod se pokládá za převzetí péče o zaměstnance, jestliže je dosaženo důchodového věku definovaného na vnitrostátní úrovni. V průběhu období od roku 1999 do roku 2023 činí běžný věk odchodu do důchodu 65 let a tato mez bude postupně zvýšena na 67 let do roku 2027.
- 40 Je totiž třeba konstatovat, že riziko snížení vyplácené částky z důvodu předčasného odchodu do důchodu se v zásadě netýká zaměstnanců, kteří mohou pobírat starobní důchod dle obecného režimu, jako je P. Landin, kterému bylo ke dni jeho propuštění 67 let.
- 41 Dále, jelikož je zvláštní odstupné v případě propuštění jednorázovým odstupným, které odpovídá jednomu, dvěma nebo třem měsíčním platům, nezdá se, že by takové ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, mohlo způsobit významnou dlouhodobou ztrátu příjmů.
- 42 V tomto ohledu se spor v původním řízení liší rovněž od sporu, který byl základem věci, ve které byl vydán rozsudek Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603), jež se týkala vyloučení státních zaměstnanců, kteří dosáhli 65 let a měli nárok na starobní důchod, z práva zachovat si svou mzdu během tří let.
- 43 Tyto závěry nejsou zpochybněny okolností, že takový zaměstnanec, jako je P. Landin, může zvýšit částku svého starobního důchodu tím, že bude pokračovat v práci po dosažení důchodového věku. Je totiž třeba poznamenat, jak uvedla dánská vláda v odpovědi na otázku položenou na jednání, že je možné pobírat starobní důchod dle obecného režimu a zároveň vykonávat pracovní činnost. Platba tohoto důchodu může být rovněž odložena za účelem výkonu takové činnosti, a tak nakonec zvýšit částku uvedeného důchodu.
- 44 Za těchto okolností a s ohledem na skutečnosti uvedené v bodech 40 a 41 tohoto rozsudku, jejichž přesnost musí předkládající soud ověřit, se nejeví, že by takové opatření, jaké je stanoveno v § 2 odst. 2 zákona o zaměstnancích, nepřiměřeně zasahovalo do legitimních zájmů zaměstnanců, kteří dosáhli běžného důchodového věku.
- 45 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět, že čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že zaměstnavatel při propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán stejným podnikem po dobu 12, 15 nebo 18 let, musí při propuštění tohoto zaměstnance zaplatit odstupné odpovídající jednomu, dvěma nebo třem měsíčním platům, ale toto odstupné není vypláceno, pokud má uvedený zaměstnanec při svém propuštění nárok na důchod dle obecného režimu, jestliže je tato právní úprava zaprvé objektivně

a rozumně odůvodněná legitimním cílem politiky zaměstnanosti a trhu práce a zadruhé představuje přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení tohoto cíle. Je věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že tomu tak je.

K nákladům řízení

- 46 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 (sedmý senát) rozhodl takto:

Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) 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 nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že zaměstnavatel při propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán stejným podnikem po dobu 12, 15 nebo 18 let, musí při propuštění tohoto zaměstnance zaplatit odstupné odpovídající jednomu, dvěma nebo třem měsíčním platům, ale toto odstupné není vypláceno, pokud má uvedený zaměstnanec při svém propuštění nárok na důchod dle obecného režimu, jestliže je tato právní úprava zaprvé objektivně a rozumně odůvodněná legitimním cílem politiky zaměstnanosti a trhu práce a zadruhé představuje přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení tohoto cíle. Je věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že tomu tak je.

Podpisy.