



Sbírka soudních rozhodnutí

USNESENÍ SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

7. února 2018*

„Řízení o předběžné otázce – Článek 99 jednacího řádu Soudního dvora – Sociální politika – Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Směrnice 2006/54/ES – Vnitrostátní právní úprava, která stanoví dočasnou možnost pracovníků divadel, jež dosáhli důchodového věku, pokračovat ve výkonu svého zaměstnání do věku, který byl předtím stanoven pro vznik nároku na důchod, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže“

Ve spojených věcech C-142/17 a C-143/17,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Itálie) ze dne 15. února 2017, došlými Soudnímu dvoru dne 20. března 2017, v řízeních

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera

proti

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma

a

Fondazione Teatro dell’Opera di Roma

proti

Manuele Maturi,

Lauře Di Segni,

Isabelle Lo Balbo,

Marii Badini,

Loredaně Barbanera

* Jednací jazyk: italština.

Lucu Troianovi,

Maurovi Murrimu (C-142/17),

a

Catia Passeri

proti

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17),

SODNÍ DVŮR,

ve složení E. Levits, předseda senátu, A. Borg Barthet a M. Berger (zpravodajka), soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout usnesením s odůvodněním podle článku 99 jednacího řádu Soudního dvora,

vydává toto

Usnesení

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23) a článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tyto žádosti byly podány v rámci sporů mezi zejména několika pracovníky zaměstnanými jako tanečníci ve Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (dále jen „nadace“) ve věci jejich propuštění z důvodu, že dosáhli věkové hranice, do které mohou setrvat v zaměstnání.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Článek 1 směrnice 2006/54, nadepsaný „Účel“, stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;
- b) pracovní podmínky, včetně odměny;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.“

4 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Definice“, zní takto:

„1. Pro účely této směrnice se:

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;
- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

[...]“

5 Článek 3 uvedené směrnice 2006/54, nadepsaný „Pozitivní kroky“, stanoví:

„Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi.“

6 Článek 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy“.

Italské právo

7 Podle italských právních předpisů může být zaměstnanec, který dosáhl věku pro odchod do důchodu, zaměstnavatelem *ad nutum* propuštěn, tj. aniž je zaměstnavatel povinen uvést důvody.

8 Předkládající soud uvádí, že pro pracovníky divadel spadající do kategorie tanečníků byl stanoven věk pro odchod do důchodu 47 let pro ženy a 52 let pro muže. Uvádí, že čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64 ze dne 30. dubna 2010 přeměněné na zákon zákonem č. 100 ze dne 29. června 2010 ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „nařízení s mocí zákona č. 64/2010“) změnil tyto věkové hranice pro pracovníky obou pohlaví tak, že společnou věkovou hranici, do které mohou pracovníci setrvat v zaměstnání, stanovil na dovršených 45 let.

9 Toto ustanovení zavedlo rovněž ve prospěch posledně uvedených pracovníků přechodnou možnost volby uplatnitelnou během dvou let ode dne nabytí účinnosti uvedeného nařízení, na základě které mohli zůstat v zaměstnání po překročení této společné věkové hranice. Uvedení pracovníci zaměstnaní na dobu neurčitou, kteří dosáhli nově stanoveného věku pro odchod do důchodu nebo jej překročili, mohli nadále vykonávat své zaměstnání až do dosažení věkové hranice pro odchod do důchodu, která platila předtím, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže, pokud využili uvedené možnosti volby, která je každoročně obnovitelná, do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti uvedeného nařízení nebo nejméně tři měsíce před nabytím definitivního nároku na důchod.

Spory v původním řízení a předběžné otázky

- 10 Úvodem je třeba připomenout, že ve sporech v původních řízeních stojí proti sobě pracovníci zaměstnaní jako tanečnice a tanečníci u nadace, která je jejich zaměstnavatelem. Avšak jak vyplývá z předkládacích rozhodnutí a jak potvrdil předkládající soud v návaznosti na žádost Soudního dvora o objasnění, nemá situace pracovníků mužského pohlaví vliv na otázky položené v projednávaných žádostech o rozhodnutí o předběžné otázce. Je tedy třeba v projednávaném případě posoudit jen situaci dotčených pracovníků.
- 11 Tyto pracovnice byly zaměstnány nadací do 31. března 2014, kdy byly propuštěny z důvodu, že dosáhly věkové hranice pro odchod do důchodu. Ukončení jejich pracovní smlouvy je založeno na čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010.
- 12 Uvedené pracovnice podaly Tribunale di Roma (soud v Římě, Itálie) žalobu znějící na neplatnost jejich propuštění, jejich znovupřijetí na pracovní místo a uložení zaměstnavateli, aby jim nahradil způsobenou újmu. Měly za to, že jejich propuštění bylo protiprávní, jelikož učinily volbu podle čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010, která jim umožňovala pokračovat v zaměstnání a byla každoročně obnovitelná alespoň tři měsíce před dosažením zákonné věkové hranice, do které mohly setrvat v zaměstnání.
- 13 Soud, ke kterému byly podány žaloby, jim vyhověl.
- 14 V návaznosti na odvolání podané nadací, Corte d'appello di Roma (odvolací soud v Římě, Itálie) zamítl návrhy pracovníků, o které se jedná ve věci v původním řízení. Tento soud měl za to, že čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010 je v rozporu s unijním právem, jelikož toto ustanovení spolu se snížením věku pro odchod do důchodu na 45 let přiznalo zaměstnancům, kteří dosáhli tohoto věku před nabytím účinnosti uvedeného ustanovení nebo v období od 1. července 2010 do 1. července 2012 právo, aby se na ně vztahovala věková hranice, do které mohou setrvat v zaměstnání, stanovená ve vnitrostátní právní úpravě, jež platila předtím, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže.
- 15 Podle Corte d'appello di Roma (odvolací soud v Římě) měl vnitrostátní zákonodárce v úmyslu zavést pravidla o postupném uplatňování této nové věkové hranice, do které mohou pracovníci setrvat v zaměstnání, pro pracovníky, kterých se dotkla náhlá změna předchozího režimu v úzkém smyslu. Tento soud má tudíž za to, že neexistuje žádný nesoulad mezi dotčenou normou a zásadami unijního práva, a to i vzhledem k dočasnosti ustanovení a omezeného okruhu osob, na které se vztahuje.
- 16 Tanečnice, o které se jedná ve věci v původním řízení, podaly proti tomuto rozsudku kasační opravný prostředek ke Corte suprema di cassazione (kasační soud, Itálie), přičemž se zejména dovolávaly neslučitelnosti čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010 s článkem 157 SFEU, článkem 21 Listiny a směrnicí 2006/54.
- 17 Nadace podala rovněž kasační opravný prostředek proti rozsudku Corte d'appello di Roma (odvolací soud v Římě) ze dne 14. října 2015.
- 18 Předkládající soud, který zdůrazňuje, že výsledek sporů v původních řízeních závisí na výkladu pojmu „zákaz diskriminace na základě pohlaví“ upraveného ve směrnicí 2006/54 a v článku 21 Listiny, si klade otázku, zda je čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010 v souladu s ustanoveními unijního práva dovolávanými navrhovatelkami.

- 19 Za těchto podmínek se Corte suprema di cassazione (kasační soud) rozhodl přerušit řízení a v každé z věcí položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání zásada diskriminace na základě pohlaví stanovená ve směrnici 2006/54 a Listině (článek 21) vnitrostátní právní úpravě obsažené v čl. 3 odst. 7 [nařízení s mocí zákona č. 64/2010], podle níž je s použitím převodního koeficientu stanoveného v čl. 1 šestém pododstavci zákona č. 335 ze dne 8. srpna 1995 na zaměstnance, na které se zcela vztahuje příspěvkový nebo smíšený systém, stanoven věk pro odchod do důchodu pro pracovníky divadel spadajících do kategorie tanečníků na dovršených 45 let? Během dvou let následujících po dni nabytí účinnosti tohoto ustanovení, mají totiž pracovníci uvedení v předchozím odstavci, kteří byli zaměstnáni na dobu neurčitou a dosáhli věku pro odchod do důchodu nebo jej překročili, možnost provést volbu zůstat ve službě obnovitelnou každý rok. Tato volba musí být přitom provedena prostřednictvím formální žádosti, která se podává k Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo (ENPALS) (národní organizace pro péči a pomoc pro zaměstnance v divadle) do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto ustanovení nebo nejméně tři měsíce před vznikem definitivního nároku na důchod, aniž je dotčena maximální věková hranice pro odchod do starobního důchodu, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže.“

- 20 Rozhodnutím předsedy Soudního dvora ze dne 27. dubna 2017 byly věci C-142/17 a C-143/17 spojeny pro účely písemné i ústní části řízení, jakož i pro účely rozsudku.

K předběžné otázce

- 21 Na základě článku 99 jednacího řádu Soudního dvora platí, že pokud lze odpověď na předběžnou otázku jasně vyvodit z judikatury, nebo pokud o odpovědi na takovou otázku nelze rozumně pochybovat, může Soudní dvůr kdykoli na návrh soudce zpravodaje a po vyslechnutí generálního advokáta rozhodnout usnesením s odůvodněním.
- 22 Toto ustanovení je třeba uplatnit v projednávaných věcech.
- 23 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava obsažená v čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010, podle níž pracovníci zaměstnaní jako tanečníci, kteří dosáhli věku pro odchod do důchodu stanoveného v této právní úpravě na 45 let pro ženy i pro muže, mají možnost v přechodném období dvou let provést volbu, která jim umožňuje pokračovat ve výkonu zaměstnání až do dosažení věkové hranice, do které mohly setrvat v zaměstnání, jež byla stanovena v právní úpravě, která platila předtím, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže.
- 24 Úvodem je třeba konstatovat, že Soudní dvůr rozhodl, že otázka podmínek přiznání starobního důchodu se liší od otázky podmínek ukončení pracovního poměru (zejména viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 24).
- 25 Co se týče podmínek ukončení pracovního poměru, čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 stanoví, že uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů.
- 26 V tomto ohledu zahrnuje pojem „propouštění“ ve smyslu tohoto ustanovení, který je třeba chápat v širším smyslu, ukončení pracovního poměru z důvodu, že pracovník dosáhl věkové hranice, do které může setrvat v zaměstnání, která je stanovena vnitrostátní právní úpravou v rámci obecné politiky odchodu do důchodu sledované zaměstnavatelem, i když tento odchod má za následek přiznání starobního důchodu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 26).

- 27 Z toho vyplývá, že taková věc, jako jsou věci v původním řízení, ve kterých byly dotčené pracovnice v souladu s vnitrostátní právní úpravou přinuceny zaměstnavatelem k odchodu do důchodu z důvodu, že dosáhly věkové hranice, do které mohly setrvat v zaměstnání, se týká podmínek propouštění ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 27).
- 28 Pokud jde o směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40), která byla zrušena směrnicí 2006/54, Soudní dvůr již rozhodl, že obecná politika propouštění, vedoucí k propuštění zaměstnankyně pouze proto, že dosáhla věku, v němž jí vznikl nárok na starobní důchod, nebo již tento věk překročila, a tato věková hranice je na základě vnitrostátní právní úpravy rozdílná pro muže a pro ženy, je diskriminací na základě pohlaví zakázanou směrnicí 76/207 (rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 28).
- 29 Takový výklad je uplatnitelný rovněž na takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je právní úprava obsažená v čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010, která stanoví, že pracovníci, již dosáhli věkové hranice, do které mohou setrvat v zaměstnání, mohou během přechodného období využít možnost volby, která jim umožňuje pokračovat ve výkonu zaměstnání, pokud se věk, v němž je pracovní smlouva ukončena s konečnou platností, liší podle toho, zda je dotčený pracovník mužem nebo ženou.
- 30 V tomto ohledu je třeba zaprvé uvést, že podle čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 se jedná o přímou diskriminaci, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.
- 31 Z článku 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010 v projednávaném případě vyplývá, že během období dvou let ode dne nabytí účinnosti tohoto ustanovení byla tanečnicím zaměstnaným na dobu neurčitou, které dosáhly nově stanoveného věku pro odchod do důchodu nebo tento věk překročily, poskytnuta možnost do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti uvedeného ustanovení nebo nejméně tři měsíce před nabytím definitivního nároku na důchod provést volbu, obnovitelnou každý rok, pokračovat ve výkonu zaměstnání až do dosažení věkové hranice pro odchod do důchodu, která platila předtím, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže.
- 32 Z tohoto ustanovení vyplývá, že podmínky provedení dotčené volby závisí na pohlaví pracovníků.
- 33 Zadruhé je třeba zkoumat, zda v takovém kontextu, jako je kontext upravený uvedeným ustanovením, se pracovnice ve věku 45 nebo starší nacházejí v situaci srovnatelné ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 se situací pracovníků těžce věkové skupiny.
- 34 Prvky, jimiž se různé situace odlišují, a srovnatelnost těchto situací musí být určeny a posuzovány zejména ve světle předmětu dotčených ustanovení a jimi sledovaného cíle, přičemž se rozumí, že pro tento účel musí být zohledněny zásady a cíle oblasti, jíž je dotčený akt součástí (zejména viz rozsudek ze dne 26. října 2017, BB construct, C-534/16, EU:C:2017:820, bod 43 a citovaná judikatura).
- 35 Ve věcech v původním řízení má právní úprava vedoucí k dotčenému nerovnému zacházení za cíl stanovení podmínek, za kterých jsou ukončovány pracovní poměry dotčených zaměstnanců.
- 36 Avšak v tomto kontextu nelze identifikovat žádnou okolnost, na základě které by byla situace pracovníků specifická ve vztahu k situaci pracovníků. Dotčené pracovnice se tudíž nacházejí v situaci srovnatelné ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 se situací pracovníků téhož věku, pokud jde o podmínky ukončení pracovního poměru. Takové ustanovení proto zavádí rozdílné zacházení založené přímo na pohlaví.

- 37 Takové rozdílné zacházení založené přímo na pohlaví, jako je rozdílné zacházení zavedené vnitrostátní právní úpravou, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, je za těchto okolností přímou diskriminací na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 42).
- 38 V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 2006/54 rozlišuje mezi přímými a takzvanými „nepřímými“ diskriminacemi na základě pohlaví v tom smyslu, že přímá diskriminace nemůže být odůvodněna legitimním cílem. Naproti tomu podle čl. 2 odst. 1 písm. b) uvedené směrnice se mohou ustanovení, kritéria nebo zvyklosti, jež jsou s to vést k nepřímé diskriminaci, vyhnout označení za diskriminaci za podmínky, že jsou „objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“ (rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 41).
- 39 Takové rozdílné zacházení, jako je zacházení, o které se jedná ve věcech v původním řízení, nemůže být tudíž odůvodněno snahou nevystavit dotčené pracovníky náhlé změně v úzkém smyslu předchozího režimu setrvání v zaměstnání.
- 40 Je tedy třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava obsažená v čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64/2010, podle níž pracovníci zaměstnaní jako tanečníci, kteří dosáhli věku pro odchod do důchodu stanoveného v této právní úpravě na 45 let pro ženy i pro muže, mají možnost v přechodném období dvou let učinit volbu, která jim umožňuje pokračovat ve výkonu zaměstnání až do dosažení věkové hranice, do které mohly setrvat v zaměstnání, jež byla stanovena v právní úpravě, která platila předtím, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže, zavádí přímou diskriminaci na základě pohlaví, kterou tato směrnice zakazuje.

K nákladům řízení

- 41 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původních řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporům probíhajícím před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud.

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

Článek 14 odst. 1 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání musí být vykládán v tom smyslu, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava obsažená v čl. 3 odst. 7 nařízení s mocí zákona č. 64 ze dne 30. dubna 2010 přeměněném na zákon zákonem č. 100 ze dne 29. června 2010 ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení, podle níž pracovníci zaměstnaní jako tanečníci, kteří dosáhli věku pro odchod do důchodu stanoveného v této právní úpravě na 45 let pro ženy i pro muže, mají možnost v přechodném období dvou let učinit volbu, která jim umožňuje pokračovat ve výkonu jejich zaměstnání až do dosažení věkové hranice, do které mohly setrvat v zaměstnání, jež byla stanovena v právní úpravě, která platila předtím, a sice 47 let pro ženy a 52 let pro muže, zavádí přímou diskriminaci na základě pohlaví, kterou tato směrnice zakazuje.

Podpisy.