

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

12. ledna 2010 *

Ve věci C-229/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Německo) ze dne 21. dubna 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 28. května 2008, v řízení

Colin Wolf

proti

Stadt Frankfurt am Main,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda třetího senátu, zastupující předseda, E. Levits, P. Lindh (zpravodajka), předsedové senátů, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh a L. Bay Larsen, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 7. července 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za německou vládu M. Lummou, jako zmocněncem,
- za Irsko D. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s B. Murrayem, SC a P. McGarrym, BL,
- za italskou vládu I. Bruni, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s W. Ferrante a M. Russem, avvocati dello Stato,
- za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a B. Conte, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. září 2009,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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, dále jen „směrnice“).
- ² Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi C. Wolfem a Stadt Frankfurt am Main (Německo) ohledně toho, že toto město odmítlo vzít v úvahu žádost C. Wolfa o přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů z důvodu, že přesáhl věkovou hranici 30 let.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Směrnice byla přijata na základě článku 13 ES. Devátý, jedenáctý, osmnáctý a dvacátý pátý bod odůvodnění této směrnice zní takto:

„(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 náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace 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.

[...]

- (18) Tato směrnice zejména nevyžaduje, aby ozbrojené síly, policie, vězeňské nebo záchranné služby přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požado-

vanou schopnost vykonávat řadu funkcí [veškeré funkce], jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k oprávněnému cíli zachování operační schopnosti těchto služeb.

[...]

- (25) 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 jejího článku 1 je účelem směrnice 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 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;

[...]“

- 6 Článek 3 odst. 1 písm. a) směrnice upřesňuje:

„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 náboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností.“

7 Článek 4 odst. 1 směrnice zní takto:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“

8 Článek 6 odst. 1 směrnice 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;

- 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.“

9 Článek 17 směrnice zní takto:

„Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující. [...]“

10 Podle čl. 18 prvního pododstavce směrnice mělo dojít k jejímu provedení do právního řádu členských států nejpozději do 2. prosince 2003. Nicméně podle druhého pododstavce tohoto článku:

„Za účelem přihlédnutí ke zvláštním podmínkám [mohla] být členským státům, [bylo]-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta od 2. prosince 2003, to je celkem 6 let, k provedení ustanovení této směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. V tom případě neprodleně [uvědomily] Komisi. [...]“

- 11 Spolková republika Německo této možnosti využila, takže k provedení ustanovení směrnice týkajících se diskriminace na základě věku a zdravotního postižení mělo v tomto členském státě dojít nejpozději do 2. prosince 2006.

Vnitrostátní právní úprava

Právní úprava spolkové země Hesenska

- 12 Nařízení o služebním poměru v zásahových složkách profesionálních hasičů spolkové země Hesenska (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) ze dne 21. prosince 1994 (dále jen „FeuerwLVO“) ve svém § 3 odst. 1 bodě 1 stanoví, že na pracovní místo ve střední složce může být přijata jakákoli osoba, které je nejvýše 30 let.
- 13 Ustanovení § 194 a § 197 zákona o veřejné službě spolkové země Hesenska (Hessisches Beamtenengesetz) ze dne 21. března 1962 (GVBl. 1962 I, s. 26) znějí takto:

„§ 194 – Skončení služebního poměru odchodem do důchodu

(1) Příslušníkům policie jmenovaným do služby na dobu neurčitou skončí služební poměr odchodem do důchodu posledním dnem měsíce, v jehož průběhu dovrší šedesáti let (věková hranice).

(2) V zájmu služby a na žádost příslušníka policie lze skončení služebního poměru odchodem do důchodu odložit nad dovršení věku šedesáti let, a to na dobu určitou, která nesmí pokaždé přesáhnout jeden rok, a nanejvýš do dovršení věku dvašedesáti let.

[...]

§ 197 – Právní status

(1) Ustanovení § 187 a § 192 až § 194 se použijí obdobně na příslušníky zásahových složek profesionálních hasičů.

[...]“

Spolková právní úprava

¹⁴ Zákon o důchodu spolkových a zemských úředníků a soudců (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern) ze dne 24. srpna 1976

(BGBI. 1976 I, s. 3839) ve svých § 4 a § 14 ve znění použitelném ke dni skutkového stavu v původním řízení stanoví:

„§ 4 – Vznik a výpočet nároku na důchod

(1) Důchod se udělí pouze za podmínky, že úředník

1. byl ve služebním poměru alespoň pět let [...]

[...]

§ 14 – Výše důchodu

(1) Za každý rok služby zakládající nárok na důchod činí důchod 1,79375 % z požitků zakládajících nárok na důchod (§ 5), avšak nesmí celkově přesáhnout 71,75 %.

[...]

(4) Důchod činí alespoň 35 % z požitků zakládajících nárok na důchod (§ 5).

[...]“

¹⁵ Obecný zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, dále jen „AGG“) provedl směrnici.

¹⁶ Ustanovení § 1, § 3, § 7, § 10 a § 15 AGG znějí takto:

„§ 1 – Cíl zákona

Cílem tohoto zákona je zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženství nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální identitě, nebo takové znevýhodňování odstranit.

[...]

§ 3 – Definice

(1) K přímé diskriminaci dojde tehdy, jestliže je s jednou osobou zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 [...]

[...]

§ 7 – Zákaz diskriminace

(1) Zaměstnanci nemohou být diskriminováni na základě jednoho z důvodů uvedených v § 1 [...]

(2) Ustanovení dohod, která porušují zákaz diskriminace ve smyslu § 1, jsou neplatná.

[...]

§ 10 – Povolení rozdílného zacházení na základě věku

Bez ohledu na § 8 je rovněž povoleno rozdílné zacházení na základě věku, pokud je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem. Prostředky k dosažení tohoto cíle musejí být přiměřené a nezbytné. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

[...]

3. stanovení maximálního věku pro přijetí, které je založeno na požadavcích dotyčného pracovního místa na zvláštní odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

[...]

§ 15 – Odškodňování a náhrada škody

(1) V případě porušení zákazu diskriminace je zaměstnavatel povinen nahradit způsobenou újmu. To neplatí, pokud zaměstnavatel není za porušení odpovědný.

(2) Za nemajetkovou újmu se pracovník může domáhat přiměřené peněžní náhrady. V případě, kdy jde o nepřijetí, nesmí náhrada přesáhnout tři měsíční platy, pokud by pracovník v případě nediskriminačního výběru nebyl přijat.

(3) V případě použití kolektivních dohod je zaměstnavatel povinen nahradit újmu pouze tehdy, když jedná úmyslně nebo s hrubou nedbalostí.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

¹⁷ Dopisem došlým dne 4. října 2006 vedení požárních služeb Stadt Frankfurt am Main podal C. Wolf, narozený dne 9. prosince 1976, žádost o přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů.

¹⁸ Dne 13. listopadu 2006 sdělilo Stadt Frankfurt am Main C. Wolfovi, že se má další nábor konat dne 1. srpna 2007. Toto datum však bylo posunuto na den 1. února 2008 s výběrovým řízením v srpnu 2007.

¹⁹ Dopisem ze dne 28. února 2007 informovalo Stadt Frankfurt am Main C. Wolfa, že nemůže vzít jeho žádost v úvahu z důvodu, že přesáhl věkovou hranici 30 let.

20 Dne 12. dubna 2007 požádal C. Wolf Stadt Frankfurt am Main o náhradu škody na základě § 21 AGG. Výše požadované náhrady škody odpovídala trojnásobku měsíčního platu, který by obdržel v případě přijetí.

21 Jelikož tato žádost byla rozhodnutím ze dne 4. května 2007, potvrzeným dne 10. října 2007, zamítnuta, obrátil se C. Wolf na Verwaltungsgericht Frankfurt am Main s návrhem na zrušení rozhodnutí ze dne 4. května a 10. října 2007, jakož i na to, aby Stadt Frankfurt am Main byla uložena povinnost uhradit náhradu škody.

22 Colin Wolf před tímto soudem tvrdil, že FeuerwLVO je v rozporu s AGG.

23 Jelikož měl Verwaltungsgericht Frankfurt am Main pochybnosti o slučitelnosti německých právních předpisů s články 6 a 17 směrnice, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má vnitrostátní zákonodárce při výkonu uvážení daného čl. 6 odst. 1 směrnice [...] obecně široký prostor pro posouzení a úpravu, nebo je tento prostor každopádně omezen na to, co je nezbytné, pokud jde o stanovení maximálního věku pro přijetí vzhledem k nutnosti minimální doby služby před odchodem do důchodu v souladu s čl. 6 odst. 1 druhým pododstavcem písm. c) uvedené směrnice?

2) Konkretizuje požadavek nezbytnosti ve smyslu čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce písm. c) směrnice [...] požadavek přiměřenosti opatření uvedený v čl. 6 odst. 1

prvním pododstavci dotčené směrnice, a omezuje tak rozsah působnosti této obecně formulované normy?

- 3) a) Představuje skutečnost, že prostřednictvím maximálního věku pro přijetí sleduje zaměstnavatel svůj zájem na co možná nejdelší aktivní době služby úředníků, kteří mají být přijati, legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice [...]?

- b) Je uskutečnění takového cíle nepřiměřené již tehdy, má-li za následek, že úředníci konají službu déle, než je nutné pro vznik nároku na minimální důchod zaručený zákonem při předčasném odchodu do důchodu po pěti letech služby?

- c) Je uskutečnění takového cíle nepřiměřené teprve tehdy, jestliže v jeho důsledku slouží úředníci déle, než kolik činí doba služby, která je z matematického hlediska nezbytná k dosažení minimálního důchodu zaručeného zákonem při předčasném odchodu do důchodu – v současné době 19,51 let?

- 4) a) Jedná se o legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice [...], jestliže je prostřednictvím co možná nejnižšího maximálního věku pro přijetí co nejvíce omezen celkový počet zaměstnávaných úředníků, a to za účelem udržení co možná nejnižšího počtu individuálních plnění, jako je úrazové pojištění nebo nemocenské pojištění (příspěvky, rovněž pro rodinné příslušníky)?

- b) Jaký význam může mít v tomto ohledu skutečnost, že s věkem jsou plnění sociální pomoci v případě úrazu nebo příspěvky v případě nemoci (rovněž pro rodinné příslušníky) vyšší než u mladších úředníků, takže se při přijímání starších úředníků mohou celkové výdaje související s těmito místy zvýšit?

 - c) Musejí v tomto ohledu existovat zaručené prognózy nebo statistiky nebo postačují obecné pravděpodobnostní předpoklady?
- 5) a) Jedná se o legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice [...], jestliže chce zaměstnavatel uplatnit určitý maximální věk pro přijetí, aby zabezpečil vyváženou věkovou strukturu v různých služebních zařazeních?
-
- b) Jaké požadavky musejí případně splňovat ohledy vztahující se k podobě takové věkové struktury, aby byly splněny podmínky existence odůvodnění (průměrnost a nezbytnost)?
- 6) Pokud jde o maximální věk pro přijetí, jedná se o legitimní ohled ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice [...], jestliže zaměstnavatel uvádí, že je obecně možné splnit věcné předpoklady pro odbornou přípravu ve středním služebním zařazení u hasičů, totiž odpovídající školní vzdělání a odbornou zkušenost, až do dosažení takového věku?

- 7) Podle jakých kritérií je možné posoudit, zda je minimální doba služby před odchodem do důchodu přiměřená nebo nezbytná?
- a) Lze odůvodnit nezbytnost minimální doby zaměstnání výlučně jako kompenzací za získání kvalifikace u zaměstnavatele, kterou tento zaměstnavatel výlučně financuje (kvalifikace pro služební poměr ve středním služebním zařazení v hasičském sboru), aby byla následně zaručena přiměřená doba zaměstnání u tohoto zaměstnavatele vzhledem k této kvalifikaci, takže náklady na přípravu úředník takto postupně vrátí?
 - b) Jak dlouhá může být maximální doba výkonu služby, která následuje po době odborné přípravy? Může překročit pět let a, pokud ano, za jakých podmínek?
 - c) Nezávisle na odpovědi na sedmou otázku písm. a), lze odůvodnit přiměřenost nebo nezbytnost minimální doby zaměstnání úvahou, že u úředníků, jejichž důchod financuje výlučně zaměstnavatel, musí být očekávaná aktivní doba zaměstnání od přijetí až do očekávaného odchodu do důchodu dostatečná, aby zaručila získání minimálního důchodu zaručeného zákonem, který je nyní matematicky dovršen po uplynutí doby zaměstnání 19,51 let?
 - d) Není naopak podle čl. 6 odst. 1 směrnice [...] odmítnutí přijetí odůvodněno pouze tehdy, jestliže by dotčená osoba byla zaměstnána ve věku, který by při

očekávaném datu odchodu do důchodu vedl k tomu, že by bylo třeba vyplácet minimální důchod, ačkoli ještě nárok na něj nebyl matematicky dosažen?

- 8) a) Je třeba pro posouzení odchodu do důchodu podle čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce písm. c) směrnice [...] vycházet z věkové hranice stanovené zákonem pro odchod do důchodu s následným pobíráním důchodu, nebo je třeba vycházet z průměrného věku odchodu do důchodu určité profesní kategorie nebo kategorie úředníků?
- b) V jakém rozsahu musí být případně zohledněno, že pro určité úředníky může být obvyklý odchod do důchodu posunut až o dva roky? Vede tato okolnost v odpovídajícím rozsahu ke zvýšení maximálního věku pro přijetí?
- 9) Lze při výpočtu minimální doby zaměstnání v rámci čl. 6 odst. 1 směrnice [...] započít odbornou přípravu, kterou je třeba nejprve absolvovat ve služebním poměru úředníka? Má v tomto ohledu nějaký význam otázka, zda je třeba dobu odborné přípravy započít v plné délce jakožto dobu služby zakládající nárok na důchod, nebo zda je třeba dobu odborné přípravy odečíst z délky minimální služby, kterou může zaměstnavatel vyžadovat ve smyslu čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce písm. c) směrnice [...]
- 10) Jsou ustanovení § 15 odst. 1 *in fine* a odst. 3 [AGG] slučitelná s článkem 17 směrnice [...]"

K předběžným otázkám

- 24 Svou první až devátou otázkou, kterými je třeba zabývat se společně, si předkládající soud klade otázku týkající se rozhodovacího prostoru, kterým disponuje vnitrostátní zákonodárce za účelem stanovení, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci zakázanou právem Společenství. Táže se zejména, zda jsou cíle, jako je snaha zajistit dlouhodobý služební poměr, omezit objem sociálních dávek, zavést vyváženou věkovou strukturu v povolání nebo zajistit minimální dobu zaměstnání před odchodem do důchodu, legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice a zda je stanovení maximálního věku pro přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů na 30 let přiměřeným a nezbytným prostředkem k dosažení těchto cílů.
- 25 Pro zodpovězení těchto otázek je třeba zjistit, zda právní úprava dotčená v původním řízení spadá do rozsahu působnosti této směrnice, zda obsahuje rozdílné zacházení ve smyslu uvedené směrnice, a pokud ano, zda je či není toto rozdílné zacházení odůvodněné.
- 26 Co se zaprvé týče otázky, zda právní úprava dotčená v původním řízení spadá do rozsahu působnosti směrnice, je třeba konstatovat, že z čl. 3 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice vyplývá, že tato směrnice se v rámci pravomocí svěřených Společenství vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde [...] o 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“ (viz rozsudek ze dne 18. června 2009, Hütter, C-88/08, Sb. rozh. s. I-5325, bod 34).

- 27 Z ustanovení § 3 FeuerwLVO přitom vyplývá, že na pracovní místo ve střední technické složce profesionálních hasičů mohou být přijaty pouze osoby, kterým je nejvýše 30 let. Tato ustanovení tak mají dopad na podmínky náboru v této oblasti zaměstnání. Právní úpravu této povahy je tudíž nutno považovat za úpravu zavádějící normy týkající se podmínek náboru ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice.
- 28 Co se zadruhé týče otázky, zda právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje rozdílné zacházení v závislosti na věku co se týče zaměstnání a povolání, je třeba konstatovat, že podle čl. 2 odst. 1 směrnice se pro účely této směrnice „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 uvádí, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí to, že se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 směrnice (viz rozsudky ze dne 16. října 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 50, a ze dne 5. března 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 33).
- 29 Důsledkem použití § 3 FeuerwLVO je, že s osobami je zacházeno méně příznivě než s jinými osobami, které se nacházejí ve srovnatelných situacích, z důvodu, že přesáhly věk 30 let. Toto ustanovení zavádí rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice.
- 30 Zatřetí je třeba zjistit, zda – jak se táže předkládající soud – rozdílné zacházení vyplývající z použití § 3 FeuerwLVO je, či není odůvodněné s ohledem na směrnici.

31 V tomto bodě měl předkládající soud za to, že je třeba ověřit, zda rozdílné zacházení na základě věku může být odůvodněné na základě § 10 AGG, který v podstatě přebírá zásady uvedené v čl. 6 odst. 1 směrnice. Předkládající soud tedy založil své jednotlivé otázky na tomto ustanovení směrnice a rovnou vyloučil možnost, že by na základě čl. 4 odst. 1 téže směrnice rozdílné zacházení vůbec nemuselo představovat diskriminaci. Fyzická schopnost kandidáta žádajícího o přijetí na pracovní místo ve střední technické složce hasičů je totiž podle něho posuzována v samostatném výběrovém řízení, do něhož C. Wolf nebyl připuštěn z důvodu svého věku. V důsledku toho nemohla být zákonná věková hranice pro přístup k tomuto zaměstnání považována za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu uvedeného čl. 4 odst. 1.

32 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury i když po formální stránce předkládající soud omezil svou otázku na výklad čl. 6 odst. 1 směrnice co se týče hledání odůvodnění rozdílného zacházení vyplývajícího z použití vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení, nebrání taková skutečnost Soudnímu dvoru, aby předkládajícímu soudu poskytl všechny prvky výkladu práva Společenství, které mohou být užitečné pro rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena, bez ohledu na to, zda je tento soud ve své otázce zmínil (viz zejména rozsudky ze dne 25. ledna 2007, Dyson, C-321/03, Sb. rozh. s. I-687, bod 24; ze dne 26. dubna 2007, Alevizos, C-392/05, Sb. rozh. s. I-3505, bod 64 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 24. ledna 2008, Lianakis a další, C-532/06, Sb. rozh. s. I-251, bod 23). V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména pak z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky práva Společenství, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (viz rozsudek ze dne 27. října 2009, ČEZ, C-115/08, Sb. rozh. s. I-10265, bod 81 a citovaná judikatura).

33 Jak z odpovědí německé vlády na otázky položené Soudním dvorem na základě článku 24 statutu Soudního dvora, tak z vyjádření předložených toutéž vládou na jednání přitom vyplývá, že cílem stanovení věkové hranice pro přijímání hasičů do

střední technické složky ve Spolkové zemi Hesensko na 30 let je zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů.

34 Střední technická složka hasičů totiž podle této vlády pro některé zásahy vyžaduje mimořádně vysoké požadavky na fyzickou zdatnost, které mohou být splněny pouze nejmladšími úředníky. S ohledem na lékařsky prokázaný proces stárnutí přitom úředníci, kteří přesáhli věk 45 až 50 let, již tyto vysoké fyzické schopnosti nemají a uvedené zásahy musejí být prováděny nejmladšími úředníky. Stanovený nejvyšší věk pro přijímání tak směřuje k zaručení toho, že úředníci střední technické složky hasičů budou moci plnit poslání, která kladou mimořádně vysoké požadavky na fyzickou zdatnost po relativně dlouhou dobu jejich služebního poměru.

35 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že podle samotného znění čl. 4 odst. 1 směrnice „rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 [této směrnice] nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“. Z toho plyne, že nikoliv důvod, na němž je založeno rozdílné zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem musí představovat podstatný a určující profesní požadavek.

36 Za účelem zjištění, zda je rozdílné zacházení na základě věku obsažené ve vnitrostátní právní úpravě dotčené v původním řízení odůvodněné, je třeba ověřit, zda fyzická schopnost je vlastností související s věkem a zda představuje podstatný a určující profesní požadavek pro dotčenou profesní činnost nebo pro její výkon za předpokladu, že cíl sledovaný touto právní úpravou je legitimní a tento požadavek je přiměřený.

37 Co se zaprvé týče cíle sledovaného uvedenou vnitrostátní právní úpravou, z vysvětlení německé vlády vyplývá, že sledovaným cílem je zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů.

38 V tomto bodě je třeba poukázat na to, že sbor profesionálních hasičů je součástí pohotovostních služeb. Osmnáctý bod odůvodnění směrnice přitom upřesňuje, že tato směrnice nevyžaduje, aby tyto služby zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat veškeré funkce, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k legitimnímu cíli zachování operační schopnosti uvedených služeb.

39 Je tedy zřejmé, že potřeba zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů představuje legitimní cíl ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice.

40 Co se zadruhé týče podstatného a určujícího profesního požadavku pro činnost hasiče nebo pro její výkon, z vysvětlení poskytnutých německou vládou, kterým nebylo oponováno, vyplývá, že příslušníci střední technické složky hasičů vykonávají úkoly připadající profesionálním hasičům při výjezdech k zásahům. Oproti funkcím řízení a velení zajišťovaným technickou složkou hasičů se činnosti střední technické složky hasičů vyznačují svou fyzickou povahou. V tomto ohledu se příslušníci této složky podílejí na boji proti požárům, záchraně osob, úkolech souvisejících s ochranou životního prostředí, záchraně zvířat a ochraně před nebezpečnými zvířaty, jakož i podpůrných úkolech, jako je údržba a kontrola ochranného vybavení a zásahových vozidel. Z toho plyne, že skutečnost, že dotyčný musí mít obzvláště vysoké fyzické

schopnosti může být považována za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice pro výkon povolání hasiče střední technické složky.

41 Co se zatřetí týče otázky, zda potřeba mít vysoké fyzické schopnosti souvisí s věkem, je třeba uvést, že německá vláda tvrdí, aniž by jí bylo oponováno, že některé z úkolů svěřených příslušníkům střední technické složky hasičů, jako je boj proti požárům nebo záchrana osob, vyžadují mimořádně vysoké fyzické schopnosti a mohou být vykonávány pouze mladými úředníky. K tomuto bodu tato vláda předkládá vědecké údaje, které vyplývají ze studií vedených v rámci pracovního a sportovního lékařství, ze kterých vyplývá, že se dýchací schopnosti, svalstvo a odolnost lidského organismu snižují s věkem. Velmi málo úředníků ve věku vyšším než 45 let tak má fyzické schopnosti dostatečné pro výkon činnosti v oblasti boje proti požárům. V oblasti záchrany osob pak uvedené schopnosti dotyční úředníci již ve věku 50 let nemají. Úředníci, kteří přesáhli tyto věkové hranice, pracují v jiných výše uvedených odvětvích činnosti. Z toho plyne, že potřeba mít plnou fyzickou schopnost pro vykonávání povolání hasiče střední technické složky souvisí s věkem příslušníků této složky.

42 Co se začtvrté a naposledy týče otázky, zda je taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví na 30 let maximální věkovou hranici pro přijímání úředníků, kteří mají značné fyzické schopnosti umožňující výkon povolání hasiče střední technické složky, přiměřená, je třeba zjistit, zda je tato hranice přiměřená pro dosažení sledovaného cíle a zda nepřekračuje meze toho, co je k jeho dosažení nezbytné.

43 V tomto ohledu, jak bylo již řečeno, mohou být úkoly boje proti požárům a záchrany osob, které přísluší střední technické složce hasičů, plněny pouze nejmladšími

úředníky. Úředníci ve věku vyšším než 45 nebo 50 let vykonávají jiné úkoly. Za účelem zabezpečení účinného fungování střední technické složky hasičů lze považovat za nezbytné, aby většina úředníků této složky byla schopna plnit náročné úkoly po fyzické stránce, a tedy aby byli ve věku nižším než 45 nebo 50 let. Krom toho přidělení po fyzické stránce méně náročných úkolů úředníkům, kteří přesáhli věk 45 nebo 50 let, vyžaduje, aby tito úředníci byli nahrazeni mladými úředníky. Věk, ve kterém je úředník přijat, je přitom rozhodující pro dobu, po kterou bude schopen plnit po fyzické stránce náročné úkoly. Úředníkovi přijatému před dovršením věku 30 let, který ostatně bude muset absolvovat školení v délce dvou let, budou moci být přiděleny tyto úkoly po dobu minimálně 15 až 20 let. Naproti tomu, bude-li přijat ve věku 40 let, bude tato doba nanejvýš pouze 5 až 10 let. Přijetí v pokročilém věku by mělo za následek, že příliš velkému počtu úředníků by nemohly být přiděleny nejnáročnější úkoly po fyzické stránce. Stejně tak by toto přijetí neumožňovalo, aby takto přijatým úředníkům byly přiděleny uvedené úkoly po dostatečně dlouhou dobu. Konečně, jak poukázala německá vláda, rozumná organizace sboru profesionálních hasičů vyžaduje pro střední technickou službu odpovídající vzájemný vztah mezi fyzicky náročnými pracovními místy, jež nejsou určena starším úředníkům, a fyzicky méně náročnými pracovními místy, jež jsou těmto úředníkům určena.

44 Je tudíž zřejmé, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví maximální věkovou hranici pro přijímání na pracovní místo ve střední technické složce hasičů na 30 let, může být považována jednak za přiměřenou cíli, který spočívá v zabezpečení operační schopnosti a řádného fungování služby profesionálních hasičů, a jednak za právní úpravu, která nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.

45 Jelikož je rozdílné zacházení v závislosti na věku odůvodněné s ohledem na čl. 4 odst. 1 směrnice, není namístě zjišťovat, zda by mohlo být odůvodněné s ohledem na čl. 6 odst. 1 této směrnice.

46 Ze všech těchto úvah vyplývá, že na první až devátou otázku je třeba odpovědět, že čl. 4 odst. 1 směrnice musí být vykládán tak, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jakou je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví maximální věk pro přijímání na pracovní místo ve střední technické složce hasičů na 30 let.

47 Vzhledem k odpovědi poskytnuté na první až devátou otázku není nezbytné odpovídat na desátou předběžnou otázku.

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 (velký senát) rozhodl takto:

Článek 4 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

vykládán tak, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jakou je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví maximální věk pro přijímání na pracovní místa ve střední technické složce hasičů na 30 let.

Podpisy.