

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

8. září 2011 *

Ve spojených věcech C-297/10 a C-298/10,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Bundesarbeitsgericht (Německo) ze dne 20. května 2010, došlými Soudnímu dvoru dne 16. června 2010, v řízeních

Sabine Hennigs (C-297/10)

proti

Eisenbahn-Bundesamt,

a

Land Berlin (C-298/10)

proti

Alexandru Maiovi,

* Jednací jazyk: němčina.

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J.N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Arabadžev, A. Rosas, A. Ó Caoimh a P. Lindh (zpravodajka), soudci.

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 26. května 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za S. Hennigs M. Peiselerem a A. Seulen, Rechtsanwälte,
- za A. Maie H.-W. Behmem, Rechtsanwalt,
- za Land Berlin J. Zeisbergem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jako zmocněnci,

- za belgickou vládu M. Jacobs a C. Pochet, jako zmocněnkyněmi,

- za Evropskou komisi V. Kreuschitzem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článků 21 a 28 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), jakož i zásady zákazu diskriminace na základě věku a 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 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi dvěma zaměstnanci ve veřejné službě, S. Hennigs a A. Maiem, a jejich zaměstnavateli, Eisenbahn Bundesamt a spolkovou zemí Berlín, v otázce stanovení výše jejich platu.

Právní rámec

Právní úprava Unie

3 Devátý, jedenáctý, dvacátý pátý a třicátý šestý bod odůvodnění směrnice stanoví:

„(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.

[...]

(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 oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.

[...]

(36) Členské státy mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provedení této směrnice, pokud jde o ustanovení kolektivních smluv, za předpokladu, že přijmou nezbytná opatření, aby zaručily v jakémkoli okamžiku výsledky požadované touto směrnicí.“

4 Podle článku 1 směrnice 2000/78 je jejím účelem „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 této 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;

- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné [...]

6 Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) uvedené směrnice se tato vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde zejména o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.

7 Článek 6 téže směrnice zní následovně:

„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 [v rámci vnitrostátního práva] 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 propouštění 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;

[...]

8 Článek 16 směrnice 2000/78 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby:

[...]

- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení [...]

9 Článek 18 směrnice 2000/78 upřesňuje:

„Členské státy [...] mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost, pokud jde o ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách. V těchto případech členské státy zajistí, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou, přičemž členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. [...]

Za účelem přihlídnutí ke zvláštním podmínkám může být členským státům, je-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 uvědomí Komisi. [...]

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

Vnitrostátní právní úprava

Spolková právní úprava týkající se rovného zacházení

- 11 Směrnice 2000/78 byla provedena do vnitrostátního právního řádu Obecným zákonem o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. I, s. 1897, dále jen „AGG“).

- 12 Ustanovení § 10 AGG, nazvaného „Připustnost některých rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

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

[...]

2. stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

[...]“

Kolektivní smlouvy vztahující se na zaměstnance ve veřejné službě

- 13 Podle předkládajícího soudu výši platů zaměstnanců ve veřejné službě určují sociální partneři prostřednictvím kolektivních smluv.

– Kolektivní smlouvy vztahující se na zaměstnance spolkové země Berlín (věc C-298/10)

- 14 K datu skutkového stavu v původním řízení se pracovní vztahy zaměstnanců spolkové země Berlín řídily kolektivní smlouvou zaměstnanců ve spolkové veřejné službě (Bundes-Angestelltentarifvertrag) ze dne 23. února 1961 (dále jen „BAT“). Tato kolektivní smlouva byla uzavřena ve vztahu k zaměstnancům spolkové republiky, ale vztahovala se rovněž na zaměstnance spolkových zemí a obcí.
- 15 BAT byla doplněna kolektivní smlouvou o odměňování č. 35 k BAT (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 Ustanovení § 27 BAT zní následovně:

„A. Zaměstnanci, na které se vztahuje příloha 1a

[...]

1) V kolektivní smlouvě o odměňování se základní plat v jednotlivých platových třídách stanoví podle dosažené věkové hranice. Od počátku měsíce, v němž zaměstnanec zařazený do platových tříd III až X dosáhl věku 21 let, a zaměstnanec zařazený do platových tříd I až IIb věku 23 let, mu přísluší základní plat odpovídající první věkové hranici (výchozí základní plat). Vždy po uplynutí dvou let zaměstnanci

přísluší základní plat odpovídající následující věkové hranici, a to až do doby, kdy dosáhne základního platu odpovídajícího poslední věkové hranici (konečný základní plat).

2) Pokud zaměstnanec zařazený do platových tříd III až X nastoupil do zaměstnání nejpozději do konce měsíce, ve kterém dovršil věk 31 let, přísluší mu základní plat odpovídající jeho věkové hranici. Pokud zaměstnanec nastoupí do zaměstnání k pozdějšímu datu, přísluší mu základní plat odpovídající věkové hranici, která se vypočte odečtením poloviny let uplynulých od 31. narozenin tohoto zaměstnance od jeho věku k datu nástupu do zaměstnání. Vždy k počátku měsíce, v němž zaměstnanec dosáhne roku končícího lichým číslem, mu přísluší základní plat odpovídající následující věkové hranici, a to až do doby, kdy dosáhne konečného základního platu. Na zaměstnance v platových třídách I až IIb se ustanovení první až třetí věty použijí *mutatis mutandis* s tím, že číslo 31 je nahrazeno číslem 35.

[...]

¹⁷ Ustanovení § 27 C BAT mimoto stanoví, že za určitých podmínek může být odborná praxe zaměstnance nabytá před jeho nástupem do zaměstnání zohledněna pro účely jeho zařazení do vyššího stupně, než je stupeň, do kterého by byl za obvyklých podmínek zařazen na základě svého věku.

¹⁸ Předkládající soud ohledně BAT upřesňuje, že základní plat se počítá podle tříd. Nejnižší třídou je třída X a nejvyšší třída I. Pro zařazení zaměstnance do tříd I až IIa je v zásadě vyžadováno ukončené vysokoškolské vzdělání. Pokud jde o věkové hranice, předkládající soud příkladem uvádí, že v třídách I až IIb je základního konečného platu dosaženo na úrovni věkové hranice č. 47, tj. jakmile zaměstnanec dosáhne věku 47 let. BAT rovněž stanoví, že základní plat je doplněn o tzv. „místní“ příspěvek, který částečně pokrývá náklady zaměstnance spojené s jeho rodinnou situací.

- 19 Příloha 1c kolektivní smlouvy o odměňování č. 35 k BAT podle předkládajícího soudu stanovila s účinností od 1. května 2004 výchozí a konečný základní plat pro zaměstnance zařazené do tříd I až X. Tento soud též uvádí, že ve vztahu k zaměstnancům spolkové země Berlín byla BAT účinná až do 1. dubna 2010.

– Kolektivní smlouvy vztahující se na zaměstnance spolkové republiky (věc C-297/10)

- 20 Pracovní vztahy zaměstnanců spolkové republiky se řídily BAT a kolektivní smlouvou o odměňování č. 35 k BAT až do 1. října 2005.

- 21 Od tohoto data byla BAT a kolektivní smlouva o odměňování č. 35 k BAT ve vztahu k zaměstnancům spolkové republiky a obcí nahrazena kolektivní smlouvou pro veřejnou službu (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, dále jen „TVöD“).

- 22 TVöD již neupravuje věkové hranice ani tzv. „místní“ příplatek. Jednotný systém odměňování spočívá na kritériích, jako je vykonávaná činnost, odborná praxe a výkonnost. Třída je určena na základě vykonávané činnosti. Stupeň je určen na základě odborné praxe a výkonnosti.

- 23 K 1. říjnu 2005 byli zaměstnanci spolkové republiky znovu zařazeni podle nového systému odměňování stanoveného TVöD. Podrobnosti tohoto zařazení se řídí kolektivní smlouvou o novém zařazení zaměstnanců spolkové republiky v souladu s TVöD a přechodných ustanoveních (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, dále jen „TVÜ-Bund“).

- 24 Nové zařazení zaměstnanců, kteří spadají do působnosti BAT, proběhlo ve dvou kolech.
- 25 V prvním kole byl podle ustanovení § 5 TVÜ-Bund vypočítán referenční plat na základě platu vyplaceného za měsíc září 2005. Podle předkládajícího soudu zaměstnanci získali díky tomuto způsobu nového zařazení plat rovnocenný svému předchozímu platu, takže jejich nabytá práva zůstala nedotčena.
- 26 Podle § 6 TVÜ-Bund byli zaměstnanci na dobu dvou let na základě referenčního platu zařazeni do individuálního mezistupně v rámci třídy, do níž byli zařazeni. S účinností od 1. října 2007 proběhlo konečné zařazení přechodem z individuálního mezistupně do bezprostředně následujícího řádného stupně v rámci třídy.
- 27 Po konečném zařazení zaměstnanců se jejich odměňování odvíjí od kritérií stanovených v TVöD.

Spory v původním řízení a předběžné otázky

Věc C-298/10

- 28 Alexander Mai, narozený dne 28. prosince 1967, byl zaměstnancem spolkové země Berlín od 16. března 1998 do 31. března 2009. Vykonával funkci vedoucího ústavu sociální péče. Z tohoto titulu byl zařazen do třídy Ia BAT a byl mu vyplácen základní plat ve výši 3 336,09 eur hrubého měsíčně. Výše hrubého měsíčního základního platu odpovídající věkové hranici č. 47 v této třídě činila 3 787,14 eur.

- 29 Alexander Mai svého zaměstnavatele žádal o plat odpovídající věkové hranici č. 47, přestože věku 47 let nedosáhl. Žalobce je totiž toho názoru, že odstupňování základního platu podle věkových hranic představuje diskriminaci na základě věku, která poškozují nejmladší zaměstnance. Jmenovaný podal žalobu k soudu, kterou se domáhal, aby mu spolková země Berlín vyplatila plat odpovídající věkové hranici č. 47 ve třídě Ia BAT za období od 1. září 2006 do 31. března 2009.
- 30 V rámci tohoto řízení podala spolková země Berlín k Bundesarbeitsgericht opravný prostředek „Revision“. Podle tohoto soudu A. Mai požaduje plat v rozporu s ustanoveními BAT. Jeho žalobě by bylo možné vyhovět, pouze pokud by bylo připuštěno, že výpočet základního platu podle věkových hranic představuje diskriminaci na základě věku a porušuje článek 21 Listiny i směrnici 2000/78.
- 31 Předkládající soud připomíná, že čl. 6 odst. 1 druhý pododstavec písm. b) směrnice 2000/78 stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku lze připustit, pokud spočívá zejména ve stanovení věkové hranice pro přístup k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním.
- 32 Věkové hranice stanovené v BAT lze podle předkládajícího soudu považovat za hranice odrážející odbornou praxi. Odborná praxe však vždy neroste s její délkou. Někdy se dokonce i snižuje. V takovém případě kritérium založené na věku odbornou zkušenost obecně neodráží.
- 33 Bundesarbeitsgericht si klade otázku, zda skutečnost, že BAT je kolektivní smlouvou dojednanou mezi sociálními partnery, něco mění na přístupu k položené otázce vzhledem k tomu, že článek 28 Listiny zaručuje právo na kolektivní vyjednávání a na uzavírání kolektivních smluv.

- 34 Za těchto okolností se Bundesarbeitsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru k rozhodnutí následující předběžnou otázku:

„Je kolektivní úprava odměňování zaměstnanců ve veřejné službě, která stejně jako ustanovení § 27 [BAT] ve spojení s ustanovením kolektivní smlouvy o odměňování č. 35 k BAT, stanoví základní platy v jednotlivých platových třídách podle dosažené věkové hranice, v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku zaručenou primárním právem (nyní článek 21 Listiny [...]) a konkretizovanou směrnicí 2000/78 a rovněž s přihlédnutím k právu sociálních partnerů na sjednávání kolektivních smluv zaručeným primárním právem (nyní článek 28 Listiny [...])?“

Věc C-297/10

- 35 Sabine Hennings je od 1. února 2004 zaměstnána jako stavební inženýrka u Eisenbahn-Bundesamt, který je spolkovým orgánem.
- 36 Dotčená byla v rámci BAT zařazena do třídy IVa podle přílohy 1a. K datu nástupu do zaměstnání jí bylo 41 let a na základě ustanovení § 27 A odst. 2 BAT byla zařazena do věkové hranice č. 35.
- 37 Při přechodu z BAT k systému podle TVöD byla S. Hennings nově zařazena na základě referenčního platu v celkové výši 3 185,33 eur vypočítaného podle věkové hranice č. 37. Na základě této částky byla v 11. platové třídě zařazena do individuálního

mezistupně mezi 3. a 4. stupeň. K 1. říjnu 2007 byla zařazena do 4. stupně 11. platové třídy, a dosáhla tak platu ve výši 3 200, 00 eur hrubého měsíčně.

- 38 Sabine Hennings nezpochybňuje své zařazení do platové třídy, ale zařazení do stupně. Tvrdí, že kdyby byla zařazena do 5. stupně v 11. platové třídě, dosáhla by platu vyššího o 435 eur hrubého měsíčně. Sabine Hennings tedy podala žalobu s cílem dosáhnout tohoto zařazení.
- 39 Žalobkyně tvrdí, že systém věkových hranic stanovený BAT představoval diskriminaci na základě věku, a že TVöD v této diskriminaci pokračuje.
- 40 Bundesarbeitsgericht rozhodující o opravném prostředku „Revision“ podaném S. Hennings uvádí, že zařazení jmenované do 5. stupně 11. platové třídy, kterého se domáhá, by vyžadovalo, aby k jejímu novému zařazení nedošlo na základě platu určeného podle BAT. Bylo by to možné pouze tehdy, kdyby BAT byla v otázce stanovení výpočtu platu podle věkové hranice protiprávní z důvodu porušení zásady zákazu diskriminace na základě věku. V této souvislosti Bundesarbeitsgericht poukazuje na věc C-298/10.
- 41 Pokud jde o TVU-Bund, předkládající soud si klade otázku ohledně míry pravomoci, jíž disponují sociální partneři při přechodu od kolektivní systému odměňování na základě věku k systému založenému na jiných kritériích, který částečně přebírá znaky systému předchozího. Klade si rovněž otázku, zda při posuzování legitimacy sledovaného cíle musí být zohledněno základní právo na kolektivní vyjednávání. Pro případ, že přechodná ustanovení porušují zásadu zákazu diskriminace na základě věku, se Bundesarbeitsgericht táže, zda měli sociální partneři povinnost neprodleně zrušit diskriminační systém stanovený BAT, anebo mohli částečně a přechodně určitá diskriminační opatření ponechat v platnosti s cílem dočasně zachovat nabytá práva

dotčených zaměstnanců a upravit postupné zrušení těchto ustanovení. Tyto nastolené otázky jsou předmětem druhé a třetí předběžné otázky.

- 42 V této souvislosti si předkládající soud klade otázku, zda nepřiměřenost nákladů, které by musel zaměstnavatel nést v případě okamžitého zrušení diskriminačních opatření, může být důvodem pro dočasné zachování diskriminačních ustanovení. Tento problém je předmětem čtvrté otázky.
- 43 V rámci páté otázky Bundesarbeitsgericht rozvažuje nad lhůtou, v níž by měli sociální partneri diskriminační kolektivní systém zrušit, a to vzhledem k zásadě ochrany legitimního očekávání, které mají zaměstnanci ve vztahu ke stávajícímu systému.
- 44 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, z nichž první je totožná s otázkou položenou ve věci C-298/10:

„1) Je kolektivní úprava odměňování zaměstnanců ve veřejné službě, která stejně jako ustanovení § 27 [BAT] ve spojení s ustanovením kolektivní smlouvy o odměňování č. 35 k BAT stanoví základní platy v jednotlivých platových třídách podle dosažené věkové hranice, v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku zakotvenou primárním právem (nyní článek 21 Listiny [...]) a konkretizovanou směrnicí 2000/78 a dále s ohledem na právo sociálních partnerů na sjednávání kolektivních smluv zaručeným primárním právem (nyní článek 28 Listiny [...])?

- 2) V případě, že na první předběžnou otázku odpoví Soudní dvůr [...] kladně nebo na ni odpoví kladně Bundesarbeitsgericht na základě vodítek Soudního dvora obsažených v jeho rozsudku:
- a) Poskytuje právo na sjednávání kolektivních smluv sociálním partnerům prostor k ukončení této diskriminace tím, že převedou zaměstnance při zachování jejich práv nabytých na základě původního kolektivního systému do nového kolektivního systému odměňování, který jako kritérium používá hledisko vykonávané činnosti, výkonnosti a odborné praxe?
 - b) Je nutno v každém případě na předběžnou otázku uvedenou pod bodem 2a) odpovědět kladně, jestliže konečné zařazení převedených zaměstnanců do jednotlivých stupňů v rámci platové třídy podle nového kolektivního systému odměňování nezávisí pouze na věkové hranici dosažené v původním kolektivním systému a zaměstnanci, kteří dosáhli vyššího stupně v novém systému, obecně vykazují větší odbornou praxi než zaměstnanci zařazení do nižšího stupně?
- 3) V případě, že na předběžné otázky uvedené pod body 2a) a b) odpoví Soudní dvůr [...] záporně nebo na ně odpoví záporně Bundesarbeitsgericht na základě vodítek Soudního dvora obsažených v jeho rozsudku:
- a) Je nepřímá diskriminace na základě věku odůvodnitelná tím, že se jedná o legitimní cíl zachování sociálních majetků, a tím, že jako přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení tohoto cíle se jeví zachovat dočasně v rámci přechodné úpravy rozdílné zacházení se zaměstnanci různého věku, pokud je toto nerovné zacházení postupně utlumené a jedinou možnou alternativou by bylo snížit platy starších zaměstnanců?

- b) Je nutné v každém případě na předběžnou otázku uvedenou pod bodem 3a), při zohlednění práva na sjednávání kolektivních smluv a s ním spojené autonomie kolektivního vyjednávání, odpovědět kladně, jestliže se sociální partneři na takové přechodné úpravě dohodnou?
- 4) V případě, že na předběžné otázky uvedené pod body 3a) a b) odpoví Soudní dvůr [...] záporně nebo na ně odpoví záporně Bundesarbeitsgericht na základě vodítek Soudního dvora obsažených v jeho rozsudku:

Je možné zjednat nápravu porušení zásady zákazu diskriminace na základě věku, které činí protiprávním kolektivní systém odměňování jako celek, tak, že se při použití ustanovení kolektivních smluv o odměňování až do okamžiku, kdy vstoupí v platnost nová úprava v souladu s právem Unie, bude vycházet z nejvyšší věkové hranice, a to bez ohledu na další náklady, které z toho plynou pro dotčené zaměstnance, a na právo sociálních partnerů sjednávat kolektivní smlouvy?

- 5) V případě, že na čtvrtou předběžnou otázku odpoví Soudní dvůr [...] záporně nebo na ni odpoví záporně Bundesarbeitsgericht na základě vodítek Soudního dvora obsažených v jeho rozsudku:

Je v kontextu zásady zákazu diskriminace na základě věku obsažené v právu Unie a požadavku na účinné sankce při porušení tohoto zákazu s ohledem na právo sociálních partnerů sjednávat kolektivní smlouvy možné, aby byla sociálním partnerům stanovena relativně krátká lhůta (např. v délce šesti měsíců) k tomu, aby se zpětnou účinností odstranili protiprávnost systému odměňování, který sjednali, s tím, že se při použití ustanovení kolektivní smlouvy bude vycházet z nejvyšší dosažené věkové hranice, pokud v průběhu této lhůty sociální partneři novou úpravu vyhovující právu Unie nepřijmou. Případně, jaké časové rozpětí je možné

sociálním partnerům v této souvislosti, pokud jde o retroaktivitu uvedených ustanovení, poskytnout?“

- ⁴⁵ Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 24. září 2010 byly věci C-297/10 a C-298/10 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i pro účely rozsudku.

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

- ⁴⁶ Předkládající soud svými předběžným otázkami žádá Soudní dvůr, aby vyložil zásadu zákazu diskriminace na základě věku zaručenou primárním právem v článku 21 Listiny a konkretizovanou směrnicí 2000/78.
- ⁴⁷ Je třeba připomenout, že Soudní dvůr uznal zásadu zákazu diskriminace na základě věku, která musí být považována za obecnou zásadu práva Unie, a v oblasti zaměstnání a povolání byla konkretizována směrnicí 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 21). Zákaz jakékoli diskriminace založené konkrétně na věku potvrzuje článek 21 Listiny, který má s účinností od 1. prosince 2009 stejnou právní sílu jako smlouvy.

- 48 Pro účely odpovědi na položené otázky je třeba ověřit, zda opatření dotčená v původním řízení spadají do působnosti směrnice 2000/78.
- 49 Z tohoto hlediska jak z názvu a preambule, tak z obsahu a účelu této směrnice plyne, že má stanovit obecný rámec k tomu, aby bylo každé osobě zaručeno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí dává účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v jejím článku 1, mezi něž patří i věk (viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Sb. rozh. s. I-9343, bod 19).
- 50 Z ustanovení čl. 3 odst. 1 písm. c) této směrnice vyplývá, že se tato vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.
- 51 Z informací poskytnutých předkládajícím soudem plyne, že opatřeními dotčenými v původním řízení se řídí systém odměňování zaměstnanců ve veřejné službě. Tato opatření tedy mají dopad na podmínky odměňování uvedených zaměstnanců ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78.

K první otázce ve věci C-297/10 a jediné otázce ve věci C-298/10

- 52 Podstatou první otázky předkládajícího soudu ve věci C-297/10 a jediné otázky ve věci C-298/10, které jsou formulovány totožně, je, zda musí být zásada zákazu diskriminace na základě věku zaručená článkem 21 Listiny a konkretizovaná směrnicí 2000/78, konkrétně pak články 2 a 6 odst. 1 této směrnice, vykládány v tom smyslu,

že zakazují opatření upravená v kolektivních smlouvách, jako je opatření dotčené v původním řízení, které stanoví, že se v rámci každé platové třídy stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě po jeho nástupu do zaměstnání určuje na základě jeho věku. Tento předkládající soud si mimoto klade otázku, zda musí být pro účely tohoto výkladu zohledněno právo sjednávat kolektivní smlouvy potvrzené v článku 28 Listiny.

- 53 V první řadě je třeba zkoumat, zda právní úprava dotčená v původním řízení s sebou nese rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78. V této souvislosti je třeba připomenout, že podle tohoto ustanovení „se „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) uvedené směrnice upřesňuje, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, že se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice.
- 54 V daném případě z informací poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že v systému zavedeném BAT se základní plat u každého zaměstnání odvíjí nejprve od jeho zařazení do platové třídy. Platová třída X je nejnižší třídou a platová třída I je třídou nejvyšší. K zařazení do každé třídy dochází v závislosti na povaze činnosti vykonávané zaměstnancem.
- 55 V rámci každé třídy je dále základní plat zaměstnance při jeho nástupu do zaměstnání zařazeného do této třídy stanoven v závislosti na věkové hranici pro tohoto zaměstnance. Každé dva roky získá základní plat odpovídající následující věkové hranici, když dosáhne poslední věkové hranice v rámci své třídy.

- 56 Zaměstnanec ve věku 21 let přijatý do nástupní platové třídy VIb tak bude zařazen na úrovni věkové hranice č. 21 v této třídě, zatímco zaměstnanec ve věku 27 let přijatý do stejné nástupní platové třídy bude zařazen na úrovni věkové hranice č. 27.
- 57 Toto pravidlo se uplatní v menší míře, pokud zaměstnanec nastoupil do zaměstnání k datu následujícímu po konci měsíce, v němž dovršil věk 31 let (je-li zařazen do platových tříd III až X) nebo 35 let (je-li zařazen do platových tříd I až IIb). V tomto případě základní plat odpovídá věkové hranici vypočtené tak, že se od věku zaměstnance k datu jeho nástupu do zaměstnání odečte polovina z let uplynulých od okamžiku, kdy dovršil věk 31 let (nebo věk 35 let v závislosti na platové třídě). Zaměstnanec, jako je S. Hennings, která k datu nástupu do zaměstnání s platovou třídou IVa dovršila věk 41 let, získá základní plat odpovídající věkové hranici č. 35, tj. za období od 31. do 41. narozenin byla zohledněna pouze polovina této doby.
- 58 Z toho tedy vyplývá, že základní plat dvou zaměstnanců s nástupem do zaměstnání k témuž dni a se stejnou platovou třídou se liší na základě jejich věku v okamžiku tohoto nástupu do zaměstnání. Z toho plyne, že tito dva zaměstnanci jsou ve srovnatelné situaci a že základní plat jednoho z nich je nižší než základní plat toho druhého. S tímto zaměstnancem je tedy z důvodu jeho věku zacházeno méně příznivě než s druhým zaměstnancem.
- 59 Z toho plyne, že systém odměňování zavedený článkem 27 BAT ve spojení s kolektivní smlouvou o odměňování č. 35 k BAT zavádí rozdílné zacházení, které se zakládá přímo na kritériu věku ve smyslu ustanovení čl. 2 odst. 1 a 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 60 Zadruhé je třeba zkoumat, zda lze tento rozdíl v zacházení odůvodnit s ohledem na čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 61 První pododstavec tohoto ustanovení stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v rámci vnitrostátního práva 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.
- 62 V této fázi přezkumu předběžných otázek, jak též předkládající soud navrhuje Soudnímu dvoru, je třeba zkoumat, zda na posouzení odůvodněnosti rozdílného zacházení na základě věku založeného článkem 27 BAT ve spojení s kolektivní úmluvou o odměňování č. 35 k BAT něco mění skutečnost, že BAT je kolektivní smlouvou.
- 63 V této souvislosti z čl. 16 odst. 1 písm. b) směrnice 2000/78 jednoznačně vyplývá, že kolektivní smlouvy musí, stejně jako právní či správní ustanovení, respektovat zásadu prováděnou touto směrnicí.
- 64 Stejně tak článek 18 uvedené směrnice upřesňuje, že pokud jde o ustanovení kolektivních smluv, členské státy mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provedení této směrnice.
- 65 Soudní dvůr opakovaně judikoval, že sociální partneři na vnitrostátní úrovni mohou stejně jako členské státy v souladu s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 2000/78 stanovit opatření zakládající rozdílné zacházení na základě věku. Stejně jako členské státy mají sociální partneři značný prostor pro uvážení nejen toho, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (viz rozsudky ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa,

C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 68, a ze dne 12. října 2010, Rosenblatt, C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 41). V rámci tohoto prostoru pro uvážení je nezbytné, aby bylo rozdílné zacházení na základě věku přiměřené a nezbytné k dosažení uvedeného cíle.

- 66 Povaha opatření přijatých prostřednictvím kolektivní smlouvy se liší od povahy opatření přijatých členskými státy jednostranně prostřednictvím legislativy v tom, že sociální partneři při výkonu svého základního práva na kolektivní vyjednávání zakotveného v článku 28 Listiny vymezili rovnováhu mezi jejich příslušnými zájmy (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Rosenblatt, bod 67 a citovaná judikatura).
- 67 Jelikož je právo na kolektivní vyjednávání zakotvené v článku 28 Listiny ustanovením práva Unie, musí k jeho výkonu v rámci působnosti uvedeného práva docházet v souladu s tímto právem (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 11. prosince 2007, International Transport Workers' Federation a Finish Seamen's Union, tzv. „Viking Line“, C-438/05, Sb. rozh. s. I-10779, bod 44, a rozsudek ze dne 18. prosince 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Sb. rozh. s. I-11767, bod 91).
- 68 Pokud tedy sociální partneři přijmou opatření spadající do působnosti směrnice 2000/78, která v oblasti zaměstnání a povolání konkretizuje zásadu zákazu diskriminace na základě věku, musí jednat v souladu s touto směrnicí (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 27. října 1993, Enderby, C-127/92, Recueil, s. I-5535, bod 22).
- 69 Pro posouzení legitimní povahy cíle sledovaného právní úpravou, o kterou se jedná v původním řízení, a vhodnosti a nezbytnosti tohoto opatření k dosažení uvedeného cíle je třeba uvést, že předkládající soud a německá vláda uvádí, že tento vyšší plat je odůvodněn delší odbornou praxí zaměstnance a je odměnou za jeho věrnost podniku.

Podle části doktríny a soudů kompenzuje vyšší základní plat starších zaměstnanců při nástupu do zaměstnání jejich finanční potřeby, které jsou ve většině případů vyšší vzhledem k jejich sociálnímu prostředí.

- 70 Pokud jde o argument německé vlády ohledně kompenzace vyšších finančních potřeb starších zaměstnanců spojených s jejich sociálním prostředím, je třeba zaprvé uvést, že nebylo prokázáno, že mezi věkem zaměstnanců a jejich finančními potřebami existuje přímá souvislost. Mladý zaměstnanec tak může být zatížen značnými rodinnými výdaji, zatímco starší zaměstnanec může být svobodný a bezdětný. Předkládající soud zadruhé upřesnil, že základní plat zaměstnanců ve veřejné službě je doplněn o tzv. „místní“ příplatek, jehož výše se liší v poměru k rodinným výdajům zaměstnance.
- 71 Německá vláda ve svých vyjádřeních předložených Soudnímu dvoru upřesňuje, že kritérium věku zvolené pro stanovení základního platu při nástupu do zaměstnání představuje pouze snadnější způsob, jak vymezit kategorie zaměstnanců při celkovém zohlednění jejich odborné praxe. V době zavedení systému podle BAT existoval přímý vztah mezi věkem zaměstnanců a úkoly, které vykonávali. Jakmile k nástupu do zaměstnání dojde poté, co zaměstnanec dovršil věk 31 let (či 35 let), jeho věk již sám o sobě není pro věkovou hranici určující. Toto je podle německé vlády odůvodněno skutečností, že od určitého okamžiku osoby s pozdním nástupem do zaměstnání nedisponují odbornou praxí, která by byla v plném rozsahu užitečná pro účely činnosti, kterou vykonávají. Toto opatření tedy podle německé vlády naplňuje legitimní cíl a je vhodné a nezbytné.
- 72 Z těchto vyjádření plyne, že cíl zmíněný jak předkládajícím soudem, tak německou vládou, spočívá ve vůli zavést systém odměňování zaměstnanců ve veřejné službě za účelem zohlednit odbornou praxi zaměstnanců. Tento cíl je tudíž v zásadě nutno považovat za cíl, který „objektivně a rozumně“ „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy [v rámci vnitrostátního práva]“ odůvodňuje rozdílné zacházení na

základě věku ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78. Je třeba připomenout, že Soudní dvůr uznal, že odměňování nabyté praxe, která zaměstnanci umožňuje, aby lépe plnil své úkoly, je obecně legitimním cílem platové politiky (viz rozsudky ze dne 3. října 2006, Cadman, C-17/05, Sb. rozh. s. I-9583, bod 34, a ze dne 18. června 2009, Hütter, C-88/08, Sb. rozh. s. I-5325, bod 47). Z toho plyne, že tento cíl je cílem „legitimním“ ve smyslu tohoto ustanovení.

73 Podle znění téhož ustanovení je dále třeba ověřit, zda v rámci širokého prostoru pro uvážení přiznaného sociálním partnerům a připomenutého v bodě 65 tohoto rozsudku jsou prostředky k dosažení uvedených cílů „přiměřené a nezbytné“.

74 Soudní dvůr uznal, že použití kritéria odpracovaných let je k dosažení tohoto cíle obecně přiměřené, jelikož odpracovaná léta jdou ruku v ruce s odbornou praxí (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 17. října 1989, Danfoss, 109/88, Recueil, s. 3199, body 24 a 25; výše uvedené rozsudky Cadman, body 34 a 35, a Hütter, bod 47).

75 I když opatření, které je předmětem věci v původním řízení, umožňuje zaměstnanci postupovat v rámci platové třídy, do níž spadá, v závislosti na zvyšujícím se věku, a tedy době služby v daném služebním poměru, je nutné konstatovat, že se počáteční zařazení zaměstnance bez jakékoli odborné praxe do konkrétního stupně v konkrétní platové třídě při jeho nástupu do zaměstnání odvíjí pouze od jeho věku.

76 Zaměstnanci bez odborné praxe ve věku 30 let, jehož pracovní místo je zařazeno do tříd III až X, bude při nástupu do zaměstnání příslušet základní plat v rovnocenné výši jako zaměstnanci téhož věku a téhož zaměstnání, který je zaměstnán od svých

21 let, a má tedy dobu služby a odbornou praxi v délce devíti let. První zaměstnanec stejně tak dosáhne nejvyššího stupně v rámci své platové třídy s kratší odbornou praxí a dobou služby než druhý zaměstnanec, který byl při nástupu do zaměstnání v 21 letech zařazen do základního stupně své platové třídy. I když je pravda, že ustanovení § 27 C BAT stanoví možnost zohlednit za určitých podmínek pro účely zařazení do vyššího stupně, než je stupeň, do kterého by byl na základě svého věku zaměstnanec jinak zařazen, jeho odbornou praxi nabytou před nástupem do zaměstnání, německá vláda v tomto ohledu během jednání upřesnila, že neexistence odborné praxe zaměstnance v opačném případě nevede k jeho zařazení do nižšího stupně, než kam by byl zařazen na základě svého věku.

77 Z toho plyne, že určení základního platového stupně zaměstnance ve veřejné službě na základě věku při nástupu do zaměstnání překračuje meze toho, co je nezbytné a přiměřené k dosažení legitimního cíle, jehož se německá vláda dovolává a který spočívá v zohlednění odborné praxe zaměstnance nabyté před jeho nástupem do zaměstnání. V tomto ohledu je třeba uvést, že kritérium spočívající na počtu let služby či nabyté odborné praxi bez odkazu se na věk se z hlediska směrnice 2000/78 zdá být k dosažení zmíněného legitimního cíle vhodnější. Skutečnost, že u velkého množství zaměstnanců, kteří nastoupili do zaměstnání v mladém věku, odpovídá stupeň zařazení nabyté odborné praxi a že kritérium věku se většinou kryje s jejich léty služby, na tomto posouzení nic nemění.

78 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na jedinou otázku ve věci C-298/10 a na první otázku ve věci C-297/10 je třeba odpovědět tak, že zásada zákazu diskriminace na základě věku zaručená článkem 21 Listiny a konkretizovaná směrnicí 2000/78, konkrétně pak články 2 a 6 této směrnice, musí být vykládány v tom smyslu, že zakazují takové opatření upravené v kolektivní smlouvě, jako je opatření dotčené v původním řízení, které stanoví, že se v rámci každé platové třídy stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě k okamžiku jeho nástupu do zaměstnání určuje

na základě jeho věku. V této souvislosti skutečnost, že právo Unie uvedené opatření zakazuje a že toto opatření je obsaženo v kolektivní smlouvě, neporušuje právo na sjednávání a uzavírání kolektivních smluv zaručené článkem 28 Listiny.

K druhé a třetí otázce ve věci C-297/10

- 79 Podstatou druhé a třetí otázky předkládajícího soudu ve věci C-297/10, které je třeba zkoumat společně, je, zda článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby sociální partneři měli dostatek volnosti k tomu, aby mohli učinit přítrž této diskriminaci tím, že převedou zaměstnance do nového kolektivního systému odměňování, který je založen na objektivních kritériích, a přitom je pro zajištění přechodu k uvedenému novému kolektivnímu systému odměňování zachováno rozdílné zacházení mezi zaměstnanci odlišného věku, pokud je z toho plynoucí diskriminace odůvodněna zachováním jejich nabytých práv, pokud dochází k jejímu postupnému útlumu a jediným dalším představitelným řešením by bylo snížit platy starších zaměstnanců.
- 80 Pokud jde nejprve o vztahy mezi prováděním zásady zákazu diskriminace na základě věku konkretizované směrnicí 2000/78 a právem na kolektivní vyjednávání zakotveným v čl. 28 Listiny, je třeba poukázat na úvahy uvedené v bodech 62 až 68 tohoto rozsudku.
- 81 Jak bylo též upřesněno v bodech 19 až 25 tohoto rozsudku, BAT a kolektivní smlouvu o odměňování č. 35 k BAT nahradil ve vztahu k zaměstnancům spolkové republiky s účinností od 1. října 2005 TVöD. Systém odměňování zavedený TVöD již nestanoví

věkové hranice ani tzv. „místní“ příplatek, ale zavádí jednotné odměňování. To se řídí kritérii, jako je vykonávaná činnost, odborná praxe a výkonnost zaměstnance. Poslední dvě kritéria slouží k určení platového stupně v rámci každé platové třídy. Přejídná ustanovení pro účely nového zařazení zaměstnanců v rámci přechodu ze systému odměňování zavedeného BAT k systému podle TVöD zakotvuje TVÜ-Bund.

- 82 Podle systému zavedeného TVÜ-Bund příslušel každému zaměstnanci dotčenému novým zařazením tzv. „referenční plat“ ve výši odpovídající jeho předchozímu platu. Tento referenční plat odpovídá individuálnímu stupni, do kterého byl zařazen na dobu dvou let. Po uplynutí této doby došlo ke konečnému zařazení přechodem z individuálního mezistupně do bezprostředně následujícího řádného stupně v rámci dotčené platové třídy.
- 83 Předkládající soud si přeje zjistit, zda přechodný systém zařazení zavedený TVÜ-Bund pro účely přechodu od systému odměňování zavedeného BAT k systému podle TVöD zavádí či pokračuje v rozdílném zacházení na základě věku a zda by mohl být odůvodněn skutečností, že sociální partneři usilovali o zachování nabytých práv zaměstnanců v oblasti odměňování.
- 84 Pokud jde o otázku, zda TVÜ-Bund zavádí rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 a 2 směrnice 2000/78, z konstatování předkládajícího soudu vyplývá, že zařazení zaměstnanců do individuálního mezistupně zaručuje zaměstnanci referenční plat, jehož výše se rovná platu, který mu příslušel podle BAT. Plat vyplacený na základě BAT se však skládá hlavně ze základního platu, který se při nástupu do zaměstnání vypočítává výlučně na základě věku zaměstnance. Jak Soudní dvůr upřesnil v bodě 59 tohoto rozsudku, způsob výpočtu základního platu zavádí rozdílné zacházení, které se zakládá přímo na kritériu věku ve smyslu ustanovení čl. 2 odst. 1 a 2 písm. a) směrnice 2000/78. Vzhledem k tomu, že jako základ pro stanovení

referenčního platu bere předchozí plat, systém zavedený TVÜ-Bund pokračuje v situaci, kdy je jedněm zaměstnancům vyplácen nižší plat než jiným zaměstnancům, i když jsou ve srovnatelné situaci, a to pouze z důvodu jejich věku při nástupu do zaměstnání.

- 85 K tomuto rozdílnému zacházení může v rámci TVöD nadále docházet, jelikož podle informací poskytnutých předkládajícím soudem ke konečnému zařazení došlo na základě individuálního mezistupně, do kterého byl každý zaměstnanec zařazen v rámci TVÜ-Bund.
- 86 Z těchto úvah vyplývá, že jak v rámci TVÜ-Bund, tak v rámci TVöD je některým ze zaměstnanců, na které měl dopad přechod ze systému odměňování podle BAT na systém podle TVöD, přísluší nižší plat než jiným zaměstnancům, i když jsou ve srovnatelné situaci, a to pouze z důvodu jejich věku při nástupu do zaměstnání, což představuje přímou diskriminaci na základě věku ve smyslu článku 2 směrnice 2000/78.
- 87 Je tedy třeba zkoumat, zda lze tento rozdíl v zacházení na základě věku odůvodnit z hlediska čl. 6 odst. 1 této směrnice.
- 88 Za tímto účelem je třeba zkoumat z hlediska zásad uvedených v bodech 61 a 65 tohoto rozsudku, zda je rozdílné zacházení na základě věku podle TVÜ-Bund, a tím i podle TVöD opatřením, které sleduje legitimní cíl a které je přiměřené a nezbytné k dosažení tohoto cíle.

- 89 Pokud jde o cíl sledovaný sociálními partnery při sjednávání TVöD a TVÜ-Bund, z předkládacího rozhodnutí i z vyjádření německé vlády vyplývá, že[©] k zařazení zaměstnanců do nového kolektivního systému odměňování došlo pod podmínkou, že budou zachována práva nabytá zaměstnanci i jejich předchozí plat.
- 90 V tomto ohledu Soudní dvůr v souvislosti s omezením svobody usazování judikoval, že ochrana práv nabytých určitou kategorií osob představuje naléhavý důvod obecného zájmu odůvodňující toto omezení za podmínky, že omezující opatření nepřekračují meze toho, co je k této ochraně nezbytné (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 6. prosince 2007, Komise v. Německo, C-456/05, Sb. rozh. s. I-10517, body 63 a 65).
- 91 Pokud jde o ustanovení kolektivních smluv dotčených v původním řízení, zdá se, že cílem sociálních partnerů bylo nahradit kolektivní systém odměňování založený z velké části na věku, a z tohoto titulu diskriminační, novým systémem založeným na objektivních kritériích. Pokud by podle informací poskytnutých Soudnímu dvoru německou vládou k přechodu ze systému podle BAT na systém podle TVöD došlo bez přechodných ustanovení, 55 % zaměstnanců spolkové republiky by v průměru utrpělo ztrátu 80 eur měsíčně. S cílem zmírnit tuto nevýhodu upravili sociální partneři zachování předchozích platů. Podle německé vlády bylo vypracování přechodného režimu za účelem ochrany nabytých výhod nedílnou součástí kompromisu dosaženého mezi sociálními partnery při uzavírání TVöD.
- 92 Soudní dvůr v tomto ohledu judikoval, že skutečnost, že je na sociálních partnerech ponecháno vymezení rovnováhy mezi jejich příslušnými zájmy, poskytuje nezanebatelnou pružnost, neboť každá ze stran může dohodu případně i vypovědět (viz výše uvedené rozsudky Palacios de la Villa, bod 74, a Rosenblatt, bod 67). Zdá se tedy, že zachování předchozích platů, a tím i diskriminačního režimu na základě věku mělo za cíl zamezit ztrátám v platech a bylo zásadní pro to, aby mohli sociální partneři

uskutečnit přechod od systému podle BAT k systému podle TVöD. Přechodný systém TVÜ-Bund musí proto být považován za systém sledující legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 93 Zbývá ověřit, jak toto ustanovení výslovně stanoví, zda jsou prostředky zvolené k dosažení těchto cílů „přiměřené a nezbytné“.
- 94 V tomto ohledu předkládající soud tvrdí, že jediným prostředkem umožňujícím zabránit snížení platů zaměstnanců bylo zařazení do individuálního mezistupně zaručující plat, který odpovídá původně vyplácenému platu.
- 95 Je třeba uvést, že systém nového zařazení zaměstnanců zavedený TVöD a TVÜ-Bund se týká pouze stávajících zaměstnanců.
- 96 Po konečném zařazení se dále odměňování zaměstnanců bude odvíjet pouze od kritérií stanovených TVöD, mezi která nepatří věk. Z toho plyne, že diskriminační účinky by měly s vývojem odměňování zaměstnanců postupně vymizet.
- 97 Tato situace se svou přechodnou a časově omezenou povahou liší od situace, která vedla k vydání rozsudku ze dne 1. března 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats a další (C-239/09, Sb. rozh. s. I-773, bod 32), v němž Soudní dvůr rozhodl, že možnost odchýlit se od zásady zákazu diskriminace na základě pohlaví bez časového omezení odporuje cíli dosáhnout rovnosti mezi ženami a muži.

- 98 Zdá se tedy, že ze strany sociálních partnerů nebylo nerozumné přijmout přechodná opatření zavedená TVÜ-Bund a že tato opatření jsou vhodná k zamezení ztrát v příjmech zaměstnanců spolkové republiky a nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle vzhledem k širokému prostoru pro uvážení přiznanému sociálním partnerům v oblasti úpravy odměňování.
- 99 Z těchto úvah vyplývá, že na druhou a třetí otázku ve věci C-297/10 je třeba odpovědět, že článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, jakož i článek 28 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání takovému opatření upravenému v kolektivní smlouvě, jako je opatření dotčené v původním řízení, které nahrazuje systém odměňování zavádějící diskriminaci na základě věku systémem odměňování na základě objektivních kritérií, a zároveň po přechodnou a omezenou dobu zachovává určité diskriminační účinky prvního systému s cílem zajistit přechod stávajících zaměstnanců k novému systému beze ztrát na jejich příjmech.
- 100 S ohledem na odpověď na druhou a třetí otázku není třeba odpovídat na další otázky položené předkládajícím soudem.

K nákladům řízení

- 101 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:

- 1) **Zásada zákazu diskriminace na základě věku zakotvená v článku 21 Listiny a konkretizovaná směrnicí Rady 2000/78 ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, konkrétně pak články 2 a 6 odst. 1 této směrnice, musí být vykládány v tom smyslu, že zakazují takové opatření upravené v kolektivní smlouvě, jako je opatření dotčené v původním řízení, které stanoví, že v rámci každé platové třídy se stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě k okamžiku jeho nástupu do zaměstnání určuje na základě jeho věku. V této souvislosti skutečnost, že právo Unie uvedené opatření zakazuje a že toto opatření je obsaženo v kolektivní smlouvě, neporušuje právo na sjednávání a uzavírání kolektivních smluv zaručené článkem 28 Listiny základních práv Evropské unie.**

- 2) **Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, jakož i článek 28 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání opatření stanovenému v kolektivní smlouvě, jako je opatření dotčené v původním řízení ve věci C-297/10, které nahrazuje systém odměňování zavádějící diskriminaci na základě věku systémem odměňování na základě objektivních kritérií, a zároveň po přechodnou a omezenou dobu zachovává určité diskriminační účinky prvního systému s cílem zajistit přechod stávajících zaměstnanců k novému systému beze ztrát na jejich příjmech.**

Podpisy.