

HÜTTER

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

18. června 2009 *

Ve věci C-88/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 7. února 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 27. února 2008, v řízení

David Hütter

proti

Technische Universität Graz,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

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

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Davida Hüttera T. Stampferem a C. Orglerem, Rechtsanwälte,
- za Technische Universität Graz M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokuratur,
- za dánskou vládu B. Weis Fogh, jako zmocněnkyní,
- za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a B. Kotschy, jako zmocněnci,

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

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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. 5/4, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi D. Hütterem a Technische Universität Graz (dále jen „TUG“) o to, jak byl D. Hütter při svém přijetí do zaměstnání zařazen do platového stupně smluvního zaměstnance ve veřejných službách a správě.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Pětadvacátý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„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 Účelem směrnice 2000/78 podle jejího článku 1 je „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 2000/78, nazvaný „Pojem diskriminace“, 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, nebo
- ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

[...]“

6 Článek 3 směrnice 2000/78, nazvaný „Oblast působnosti“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„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 nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

- 7 Článek 6 směrnice 2000/78, nazvaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, ve svém odstavci 1 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.“

- 8 Podle čl. 18 prvního pododstavce směrnice 2000/78 měla Rakouská republika přijmout právní a správní opatření nezbytná pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději ke dni 2. prosinci 2003.

Vnitrostátní právní úprava

- 9 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že § 128 spolkového zákona o organizaci univerzit a studia na nich (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002) stanoví, že obsah pracovních smluv uzavíraných mezi univerzitou a jejími zaměstnanci se poté, co tento

zákon nabude účinnosti, totiž ode dne 1. ledna 2004, až do doby, než nabude účinnosti kolektivní smlouva, řídí zákonem o postavení smluvních zaměstnanců z roku 1948 (Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl., 86/1948), ve znění zákona z roku 2004 (BGBl. I, 176/2004, dále jen „VBG“).

- 10 Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) VBG vymezuje pravidla pro zařazování smluvních zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů. Jako smluvní zaměstnanci mohou být přijímány pouze osoby, které dovršily věku patnácti let.
- 11 Pokud jde o práva, která závisejí na délce trvání pracovněprávního vztahu nebo na odborné praxi, VGB neumožňuje, aby s výjimkou určitých zvláštních případů, které nejsou pro věc v původním řízení relevantní, byla započítávána doba zaměstnání absolvovaná před dovršením osmnácti let. Ustanovení § 26 odst. 1 VBG tudíž vylučuje, aby při určování data rozhodného pro postup do vyššího platového stupně byly započítávány doby zaměstnání absolvované před dovršením osmnácti let. Doby zaměstnání absolvované „v rámci odborného vzdělávání ve studijních oborech [...] na univerzitě nebo na vysoké škole [...]“ zmíněné v § 26 odst. 2 bodě 1 písm. b) VBG mohou být pro účely určení platového stupně zohledňovány pouze za podmínky, že byly absolvovány po dovršení osmnácti let.
- 12 Směrnice 2000/78 byla v Rakousku provedena spolkovým zákonem o rovném zacházení z roku 1993 (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl., 100/1993), ve znění zákona z roku 2004 (BGBl. I, 65/2004, dále jen „B-GIBG“). Tento zákon upravuje i pracovní smlouvy uzavírané s univerzitami. Podle předkládajícího soudu však B-GIBG nenevolizoval § 26 odst. 1 VBG, který se tak vztahuje na skutkové okolnosti věci v původním řízení.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 13 David Hütter, žalobce v původním řízení, se narodil roku 1986. Společně s jednou kolegyní absolvoval mezi dnem 3. září 2001 a dnem 2. března 2005 učební praxi jako laboratorní technik na TUG, veřejné organizaci, na niž se vztahuje působnost spolkového zákona o organizaci univerzit a studia na nich z roku 2002.
- 14 David Hütter a jeho kolegyně byli následně přijati TUG do zaměstnání, a to ode dne 3. března 2005 do dne 2. června 2005, tedy na dobu tří měsíců. Kolegyně D. Hüttera, která byla o dvaadvacet měsíců starší než on, byla zařazena do vyššího platového stupně, což představuje platový rozdíl ve výši 23,20 eura měsíčně. Tento rozdíl je způsoben tím, že učební praxe absolvovaná D. Hütterem v době po dosažení zletilosti činila pouze okolo 6,5 měsíce oproti 28,5 měsíce v případě jeho kolegyně.
- 15 David Hütter podal žalobu k Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz. Domáhal se vyplacení náhrady rovnající se rozdílu v platu, o který přišel z důvodu svého věku, což považuje za neoprávněné a odporující jak B-GIBG, tak směrnici 2000/78/ES. Tento rozdíl v platu odpovídá částce 69,60 eura.
- 16 Poté, co D. Hütter uspěl v prvním stupni i při odvolání, podala TUG dovolání k předkládajícímu soudu. Tento soud se zejména dotazuje, zda článek 6 směrnice 2000/78 brání vnitrostátnímu opatření, které zaměstnavatelům umožňuje nezapočítávat dobu odborné praxe absolvované před dosažením zletilosti s cílem předejít znevýhodnění osob, které mají za sebou studium na středních školách, nepobízet žáky k tomu, aby se vyhýbali tomuto druhu studia, a obecněji neprodrazovat učnovstvo pro veřejný sektor za účelem napomáhat začlenění mladých učňů na trhu práce.

- 17 Za těchto okolností se Oberster Gerichtshof rozhodl přerušit řízení a předložil Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musejí být články 1, 2 a 6 směrnice [2000/78] vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě [...], která ze započitatelné doby služby relevantní pro účely stanovení data rozhodného pro postup do vyššího platového stupně vylučuje doby zaměstnání absolvované před dovršením věku osmnácti let?“

K předběžné otázce

Vyjádření předložené Soudnímu dvoru

- 18 David Hütter se domnívá, že při shodné odborné praxi neexistuje žádné odůvodnění, které by podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňovalo připustit rozdíl v zacházení opírající se výlučně o věk, ve kterém byla tato praxe absolvována. Taková norma, o jakou jde ve věci v původním řízení, představuje pobídku k tomu, aby před dovršením osmnáctého roku věku nebyla vykonávána žádná profesní činnost. Jde o diskriminaci, která je směrnicí 2000/78 zakázána.
- 19 TUG existenci takové diskriminace zpochybňuje. Tvrdí, že § 26 odst. 1 VBG se vztahuje na jakoukoli osobu bez rozdílu a bez ohledu na její věk. O diskriminaci založené na kritériu věku nemůže být tudíž řeči. Vzhledem k tomu je dotčené ustanovení třeba posuzovat pouze ve světle čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 o nepřímé diskriminaci opírající se o zdánlivě neutrální kritéria.

- 20 TUG podpůrně uvádí, že opatření, o které jde v původním řízení, sleduje legitimní cíl a je přiměřené a nezbytné ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 21 Umožňuje totiž složkám veřejné služby mít jasnou a jednotnou strukturu při stanovování platů smluvních zaměstnanců. Jde o legitimní cíl ve smyslu čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 22 Během roku 2000 dokončilo vzdělání okolo 0,03 % učňů, kteří dovršili věk osmnácti let. Profesionální začlenění učňů napomáhá skutečnost, že musejí prokázat doby odborné praxe absolvované před dovršením osmnácti let, doby, které však nejsou započítávány při výpočtu jejich platu. Podle TUG takové opatření tudíž zaměstnavatelům umožňuje snížit náklady spojené s přijímáním mladých učňů do zaměstnání.
- 23 Započítávání dob zaměstnání absolvovaných před dovršením osmnácti let by kromě toho nepatřičně znevýhodňovalo osoby vycházející z obecných středních škol. Ve členských státech, jako je Rakouská republika, kde trh práce trpí nedostatkem osob s vysokoškolským diplomem, umožňuje takové opatření, o jaké jde v původním řízení, rovněž předejít tomu, aby obyvatelstvo bylo vedeno k tomu, aby se vyhýbalo obecnému vzdělávání.
- 24 Dánská vláda má za to, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takovému opatření, jako je to, o které jde v původním řízení, jestliže toto opatření sleduje objektivní cíl související s odborným vzděláváním, jakož i politikou zaměstnávání ve prospěch mladých pracovníků a jestliže je přiměřené a nezbytné.

- 25 Tato vláda klade důraz na šíři uvážení, které členské státy mají, pokud jde o opatření opírající se o kritérium věku (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, body 62 a 63, a ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 68).
- 26 Dánská vláda se domnívá, že stanovení nižších platů pro osoby mladší osmnácti let než pro dospělé pobízí tyto osoby k tomu, aby pokračovaly v dalším vzdělávání, které jim umožní dosáhnout vyšší odměny. Kromě toho kdyby zaměstnavatelé museli osoby mladší osmnácti let odměňovat za stejných podmínek jako dospělé zaměstnance, měli by přirozeně tendenci přijímat starší a zkušenější zaměstnance. Konečně osoby mladší osmnácti let nejsou obecně schopny vykonávat stejné úkoly jako dospělí. Řada kolektivních dohod v Dánsku z tohoto důvodu zaměstnancům této věkové kategorie přiznává méně příznivé podmínky odměňování.
- 27 Komise Evropských společenství se domnívá, že norma, o kterou jde v původním řízení, se týká podmínky zaměstnání a pracovní podmínky ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, konkrétně podmínky odměňování. Situace, o kterou jde ve věci v původním řízení, tedy spadá do působnosti dotčené směrnice.
- 28 Podle Komise norma vylučující započítávání doby služby absolvované před dovršením věku osmnácti let zavádí přímou diskriminaci na základě věku. Skutečnost, že opatření, o které jde ve věci v původním řízení, se vztahuje na jakoukoli osobu, která dovršila věk osmnácti let, je v tomto ohledu irelevantní. Diskriminace totiž spočívá v okolnosti, že tato norma garantuje příznivější postavení osobám, které absolvovaly odbornou praxi po dovršení věku osmnácti let. Diskriminační účinek této normy prokazují okolnosti věci v původním řízení, neboť s žalobcem v původním sporu je přes jeho shodnou praxi zacházeno méně příznivě než s jeho kolegy z práce, a to pouze z důvodu rozdílu věku.

- 29 Pokud jde o odůvodnění vyvozované z nutnosti mít ve vztahu ke všem zaměstnancům jednotný systém započítávání dob odborné praxe, připouští Komise, že může jít o legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Domnívá se však, že dotčená norma není ani přiměřená, ani nezbytná k dosažení tohoto cíle. Systém výpočtu služebního stáří by byl stejně jednotný a logický, i kdyby vyloučení dob zaměstnání absolvovaných před dovršením věku osmnácti let neexistovalo.
- 30 Pokud jde o odůvodnění, které vychází z rovnosti mezi uční na straně jedné a studenty obecných středních škol na straně druhé, uznává Komise, že toto odůvodnění může vyplývat z politiky odborného vzdělávání zmíněné v čl. 6 odst.1 směrnice 2000/78. Pochybuje nicméně o přiměřené a nezbytné povaze opatření, o které jde ve věci v původním řízení, protože toto opatření zvýhodňuje studenty obecných středních škol v neprospěch učňů, jelikož poslední uvedení mají obecně možnost absolvovat odbornou praxi před dosažením zletilosti.
- 31 Pokud jde konečně o odůvodnění vyvozované ze začlenění mladých lidí na trhu práce, Komise pochybuje, že opatření, o které jde ve věci v původním řízení, má takový účinek. Rozdíl v zacházení zavedený tímto opatřením představuje nevýhodu, která bude zaměstnance, kterého se tento rozdíl dotýká, provázet po celou jeho služební dráhu. Vyloučení dob zaměstnání absolvovaných před dovršením věku osmnácti let se netýká jen mladých pracovníků, ale podle Komise všech smluvních zaměstnanců spadajících do působnosti VBG, a to bez ohledu na to, jakého byli věku v okamžiku, kdy byli přijati do zaměstnání. Komise je toho názoru, že zaměstnávání mladých pracovníků umožňují napomáhat jiné, méně omezující mechanismy.

Odpověď Soudního dvora

- 32 Je třeba ověřit, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o kterou jde ve věci v původním řízení, spadá do působnosti směrnice 2000/78, a pokud ano, zda jde o opatření diskriminující z důvodu věku, jež by mohlo být z hlediska dotčené směrnice případně považováno za oprávněné.
- 33 Jak z názvu a preambule, tak z obsahu a účelu směrnice 2000/78 plyne, že tato směrnice má stanovit obecný rámec k tomu, aby každé osobě bylo zajištěno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí dává účinnou ochranu proti diskriminaci z některého z důvodů zmíněných v jejím článku 1, mezi nimiž figuruje i věk.
- 34 Z článku 3 odst. 1 písm. a) a c) směrnice 2000/78 konkrétně plyne, že tato směrnice se v rámci pravomocí svěřených Společenství vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů,“ pokud jde jednak o „podmínky přístupu k zaměstnání, [...] včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností“, a jednak o „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.
- 35 Ustanovení § 26 VBG přitom obecně vylučuje, aby pro účely zařazení smluvních zaměstnanců rakouské veřejné služby do platových tříd a platových stupňů byla jakkoli započítávána odborná praxe absolvovaná před dovršením věku osmnácti let. Toto ustanovení má tedy vliv na stanovení platového stupně, do něhož jsou tyto osoby zařazovány. Ve svém důsledku má vliv i na jejich odměňování. Právní úpravu této povahy je proto nutno považovat za úpravu zavádějící normy týkající se přístupu k zaměstnání, náboru a odměňování ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) a c) směrnice 2000/78.

36 Za těchto okolností se směrnice 2000/78 na takovou situaci, jaká vedla ke sporu, o němž rozhoduje předkládající soud, vztahuje.

37 Článek 2 odst. 1 směrnice 2000/78 vymezuje „zásadu rovného zacházení“, kterou se snaží naplnit, jakožto „neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“ této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely použití jeho odstavce 1 k přímé diskriminaci dochází, pokud se s určitou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou, která se nachází ve srovnatelné situaci, a to na základě některého z důvodů zmíněných v článku prvním též směrnice.

38 Taková vnitrostátní úprava, o jakou jde ve věci v původním řízení, přitom vyhrazuje méně příznivé zacházení osobám, které byť jen část odborné praxe absolvovaly před dovršením věku osmnácti let, oproti osobám, které praxi též povahy a ve srovnatelné délce absolvovaly až po dovršení tohoto věku. Právní úprava této povahy zavádí rozdíl v zacházení s osobami v závislosti na věku, v němž svou odbornou praxi absolvovaly. Jak prokazují okolnosti věci v původním řízení, toto kritérium může jít až tak daleko, že vede k rozdílu v zacházení mezi dvěma osobami, které absolvovaly stejné studium a stejnou odbornou praxi, a to výlučně z důvodu toho, kolik je těmto osobám let. Takové ustanovení tedy zavádí rozdíl v zacházení přímo založený na kritériu věku ve smyslu článku 2 odst. 1 a 2 písm. a) směrnice 2000/78.

39 Z článku 6 odst. 1 směrnice 2000/78 však vyplývá, že takové rozdíly v zacházení založené na věku „nejsou diskriminací, 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“.

⁴⁰ Pokud jde o legitimní povahu cíle sledovaného právní úpravou, o kterou jde ve věci v původním řízení, vyplývá z vysvětlení připojených předkládajícím soudem, že rakouský zákonodárce měl v úmyslu vyloučit započítávání odborné praxe absolvované před tím, než ve věku osmnácti let dojde k přiznání plné způsobilosti k právním úkonům, aby neznevýhodňoval osoby, které absolvovaly obecné střední vzdělání oproti osobám, které vycházejí z odborného vzdělávání. Vedle této pobídky k pokračování ve středoškolském studiu zmiňuje předkládající soud rovněž zákonodárcovo přání nezvyšovat pro veřejný sektor cenu odborného učnovstva, a tím napomáhat začlenění mladých pracovníků, kteří již absolvovali tento druh vzdělání, na trhu práce. Je tedy třeba zkoumat, zda tyto cíle lze považovat za legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

⁴¹ V tomto ohledu je třeba připomenout, že cíli, které lze považovat za legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, a tudíž za způsobilé k odůvodnění výjimky ze zásady zákazu diskriminace na základě věku, jsou cíle spadající do sociální politiky, jako například ty, které souvisejí s politikou zaměstnanosti, pracovního trhu nebo odborného vzdělávání (rozsudek ze dne 5. března 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 46).

⁴² Cíle zmíněné předkládajícím soudem spadají do této kategorie legitimních cílů a mohou odůvodnit rozdíly v zacházení související se „stanovením zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání [...] včetně podmínek [...] odměňování [...], a to pro mladé pracovníky [...] za účelem podpory jejich pracovního začlenění“ a se „stanovením

minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním“, jak je zmiňuje čl. 6 odst. 1 písm. a) a b) směrnice 2000/78.

43 Cíle té povahy, jakou mají ty, které zmiňuje předkládající soud, je tudíž v zásadě nutno považovat za cíle odůvodňující „objektivně a rozumně“ „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“, jak předpokládá čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78, rozdíl v zacházení založený na věku stanovený členskými státy.

44 Podle samotného znění dotčených ustanovení je však ještě třeba ověřit, zda prostředky použité k naplnění těchto cílů jsou „přiměřené a nezbytné“.

45 V tomto ohledu mají členské státy nesporně široké uvážení při volbě opatření způsobilých naplnit cíle, které sledují v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti (výše uvedený rozsudek Mangold, bod 63).

46 Bez ohledu na toto uvážení, které je členským státům ponecháno, je třeba zdůraznit, že cíle zmíněné předkládajícím soudem se mohou na první pohled jevit jako protichůdné. Jeden z těchto cílů má totiž žáky pobízet k tomu, aby pokračovali středoškolským vzděláním spíše obecného než odborného zaměření. Druhým cílem je napomáhat spíše uplatnění osob, které absolvovaly odborné vzdělání, než osob prošlých obecným vzděláváním, jak to vyplývá z bodu 40 tohoto rozsudku. V prvním případě jde tedy o to neznevýhodnit osoby, které absolvovaly obecné středoškolské vzdělávání, oproti těm, které mají odborné vzdělání, a v druhém případě jde o situaci opačnou. Na první pohled lze tedy těžko připustit, že taková vnitrostátní úprava, o jakou jde ve věci v původním řízení, může podporovat současně každou z těchto skupin na úkor té druhé.

47 Vedle této vnitřní nesourodosti je rovněž třeba zdůraznit, že vnitrostátní právní úprava, o kterou jde ve věci v původním řízení, se opírá o kritérium dosavadní odborné praxe pro účely zařazení do platových stupňů, a v důsledku toho i odměňování smluvních zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Odměnit nabytou zkušenost, která zaměstnanci umožňuje, aby vykonával práci lépe, je přitom obecně uznáváno za legitimní cíl. Zaměstnavatelům je proto dovoleno, aby tuto zkušenost odměňovali (viz rozsudek ze dne 3. října 2006, Cadman, C-17/05, Sb. rozh. s. I-9583, body 35 a 36). Je však nutno konstatovat, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je ta, o kterou jde ve věci v původním řízení, nejen odměňuje zkušenost, ale zavádí – při stejné zkušenosti – rozdíl v zacházení v závislosti na věku, ve kterém byla tato zkušenost nabyta. Za těchto okolností nemá tedy takové kritérium související s věkem přímou souvislost s cílem, kterým je z hlediska zaměstnavatele odměna za nabytou odbornou zkušenost.

48 Pokud jde o cíl neznevýhodňovat obecné středoškolské vzdělávání oproti vzdělávání odbornému, je třeba zdůraznit, že kritérium věku, v němž byla dosavadní praxe absolvována, se uplatňuje bez ohledu na druh absolvovaného vzdělání. Vylučuje tedy jak započítávání praxe, kterou před dosažením osmnácti let absolvovala osoba, jež má za sebou obecné vzdělávání, tak praxi, kterou absolvovala osoba, jež prošla odborným vzděláváním. Toto kritérium tedy může mít za následek rozdíl v zacházení mezi dvěma osobami, které prošly odborným vzděláváním, jakož i mezi dvěma osobami, které prošly obecným vzděláváním, a to toliko na základě kritéria věku, v němž odbornou praxi absolvovaly. Za těchto okolností se kritérium věku, v němž byla odborná praxe absolvována, nejeví jako přiměřené k dosažení sledovaného cíle, jímž je neznevýhodňovat obecné vzdělávání oproti vzdělávání odbornému. V tomto ohledu je třeba uvést, že kritérium vycházející přímo z druhu absolvovaného studia bez odkazu na věk osob by se z hlediska směrnice 2000/78 jevilo jako vhodnější k uskutečnění cíle, jímž je neznevýhodnit obecné vzdělávání.

49 Pokud jde o cíl napomáhat začlenění mladých pracovníků, kteří absolvovali odborné vzdělávání, na trhu práce, je třeba zdůraznit, že vyloučení započítávání praxe absolvované před dosažením věku osmnácti let se vztahuje na všechny smluvní

zaměstnance ve veřejných službách a správě bez rozdílu, ať byli přijati do zaměstnání v jakémkoli věku. Toto kritérium věku, ve kterém byla odborná praxe absolvována, tedy neumožňuje odlišit skupinu osob definovaných jejich raným věkem a následně jim vyhradit zvláštní podmínky, za nichž jsou přijímáni do zaměstnání a jež by měly napomáhat jejich začlenění na trhu práce. Taková norma, jako je ta, o kterou jde ve věci v původním řízení, se liší od opatření typu těch, která zmiňuje dánská vláda a jež mají podporovat profesní začlenění osob mladších osmnácti let, v rozsahu, v jakém tato opatření pro tyto osoby stanoví minimální platové podmínky nižší než pro starší zaměstnance. V tom rozsahu, v němž nebere v úvahu věk osob v okamžiku, kdy jsou přijaty do zaměstnání, není tedy taková norma, jakou je ta, o kterou jde ve věci v původním řízení, přiměřená k tomu, aby podporovala vstup kategorie zaměstnanců definované jejich raným věkem na trh práce.

- 50 Právní úpravu, která má takové vlastnosti, jako právní úprava ve věci v původním řízení, nelze proto považovat za přiměřenou ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

- 51 Na otázku předkládajícího soudu je proto třeba odpovědět tak, že články 1, 2 a 6 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní úpravě, která za tím účelem, aby neznevýhodňovala obecné vzdělávání oproti vzdělávání odbornému a aby napomáhala začlenění mladých učňů na trhu práce, vylučuje započítávání dob zaměstnání absolvovaných před dovršením věku osmnácti let pro účely stanovení platového stupně, do něhož budou zařazeni smluvní zaměstnanci ve veřejných službách a správě členského státu.

K nákladům řízení

52

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 (třetí senát) rozhodl takto:

Články 1, 2, a 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která za tím účelem, aby neznevýhodňovala obecné vzdělávání oproti vzdělávání odbornému a aby napomáhala začlenění mladých učňů na trhu práce, vylučuje započítávání dob zaměstnání absolvovaných před dovršením věku osmnácti let pro účely stanovení platového stupně, do něhož budou zařazeni smluvní zaměstnanci ve veřejných službách a správě členského státu.

Podpisy.