

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 5. marca 2009*

Vo veci C-388/07,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Spojené kráľovstvo) z 24. júla 2007 a doručený Súdnemu dvoru 9. augusta 2007, ktorý súvisí s konaním:

The Queen, na návrh:

**The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing
(Age Concern England)**

proti

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Jazyk konania: angličtina.

AGE CONCERN ENGLAND
SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia A. Ó Caoimh, J. Klučka,
U. Løhmus a P. Lindh (spravodajkyňa),

generálny advokát: J. Mazák,
tajomník: H. von Holstein, zástupca tajomníka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 2. júla 2008,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), v zastúpení: R. Allen, QC, A. Lockley, solicitor a D. O'Dempsey, barrister,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: E. Jenkinson, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci D. Rose, QC,
- talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— Komisia Európskych spoločností, v zastúpení: J. Enegren a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 23. septembra 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

- ¹ Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

- ² Tento návrh bol predložený v rámci konania o žalobe, ktorou bola napadnutá zákonnosť prebratia smernice 2000/78 v Spojenom kráľovstve, medzi The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) a Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (štátny tajomník pre obchod, podnikanie a reformu regulácie podnikateľského prostredia).

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Odôvodnenie č. 14 smernice 2000/78 stanovuje:

„Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek.“

- 4 Odôvodnenie č. 25 smernice 2000/78 stanovuje:

„Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňovania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.“

- 5 Podľa článku 1 smernice 2000/78 je jej „účelom... ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

6 Článok 2 smernice 2000/78 nazvaný „Pojem diskriminácie“ stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak [s výnimkou prípadu, ak — *neoficiálny preklad*]:
 - i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo

 - ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica,

bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

...“

7 Článok 3 ods. 1 smernice 2000/78 nazvaný „Rozsah“ stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

- 8 Podľa článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 nazvaného „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;
- c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.“

Vnútroštátna právna úprava

- 9 Vnútroštátny súd uvádza, že pred 3. aprílom 2006 neexistovali v Spojenom kráľovstve legislatívne ustanovenia, ktoré by zakazovali diskrimináciu v zamestnaní a povolani z dôvodu veku. Zamestnávatelia mohli prepustiť zamestnancov, ktorí dosiahli štandardný dôchodkový vek určený v ich podniku, alebo v prípade nestanovenia takejto vekovej hranice, vek 65 rokov. Články 109 a 156 zákona z roku 1996 o právach v zamestnaní (Employment Rights Act 1996, ďalej len „zákon z roku 1996“) stanovovali, že za takýchto okolností si zamestnanci nemohli uplatňovať žiadne nároky na odstupné.
- 10 Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska 3. apríla 2006 prebralo smernicu 2000/78 tým, že prijalo nariadenie z roku 2006 o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní (vek) [Employment Equality (Age) Regulations 2006], SI 1031/2006 (ďalej len „nariadenie“), ktoré nadobudlo účinnosť 1. októbra 2006.
- 11 Článok 3 nariadenia, nachádzajúci sa v časti 1 nariadenia, definuje takto podmienky, za akých diskriminačnú prax možno považovať za protiprávnu:

„1. Na účely tohto nariadenia osoba (A) diskriminuje inú osobu (B) v prípade, že –

- a) z dôvodu veku B zaobchádza A s B menej priaznivo ako zaobchádza alebo by zaobchádzala s inými osobami, alebo

b) A uplatňuje vo vzťahu k B ustanovenie, kritérium alebo postup, ktorý rovnako uplatňuje alebo by uplatňovala vo vzťahu k osobám, ktoré nepatria do tej istej vekovej skupiny ako B, ale –

i) ktoré uvádzajú alebo by uvádzali osoby rovnakej vekovej skupiny ako B do určitého nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, a

ii) ktoré uvádzajú B do takéhoto nevýhodného postavenia,

a A nemôže preukázať, že toto zaobchádzanie, prípadne ustanovenie, kritérium alebo postup predstavuje primeraný prostriedok na dosiahnutie legitímneho cieľa.“

¹² Časti 2 a 3 nariadenia definujú okolnosti, za akých ide o protiprávnu diskrimináciu podľa nariadenia.

¹³ Ako výnimku článok 30 nariadenia stanovuje:

„1. Tento článok sa vzťahuje na zamestnanca v zmysle článku 230 ods. 1 zákona z roku 1996, osobu zamestnanú Korunou, príslušného zamestnanca Dolnej snemovne a príslušného zamestnanca Snemovne lordov.

2. Žiadne z ustanovení častí 2 a 3 nemôže viesť k nezákonnosti prepustenia osoby, na ktorú sa toto nariadenie vzťahuje a ktorá dosiahla vek 65 rokov alebo viac v prípade, že dôvodom tohto prepustenia je dosiahnutie dôchodkového veku.

3. Na účely tohto článku skutočnosť, či dôvodom prepustenia bolo dosiahnutie dôchodkového veku sa preskúma v súlade s článkami 98ZA až 98ZF zákona z roku 1996.“

14 Skutočnosť, či dôvodom prepustenia je dosiahnutie dôchodkového veku závisí od uplatňovania kritérií uvedených v prílohe 8 nariadenia. Týmito kritériami sú vek, podľa toho, či zamestnanec dosiahol alebo prekročil vek 65 rokov alebo prípadne vek, ktorý je „štandardným pre dosiahnutie dôchodkového veku“, stanovený zamestnávateľom, ako aj dodržanie predchádzajúceho postupu stanoveného v prílohe 6 nariadenia. Na základe týchto kritérií príloha 8 nariadenia určuje pre štrnásť typov situácií, či dosiahnutie dôchodkového veku predstavuje dôvod prepustenia.

15 Príloha 6 nariadenia stanovuje, že zamestnávateľ, ktorý chce použiť článok 30 nariadenia tak, že sa odvolá na to, že dôvodom prepustenia je dosiahnutie dôchodkového veku, musí zamestnancovi najmenej so šesťmesačným, avšak nie viac ako jednoročným predstihom podať informáciu o zamýšľanom dátume prepustenia. Počas tohto obdobia môže zamestnanec požiadať, aby nebol prepustený z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku a žalobca takúto žiadosť musí preskúmať, nie je však povinný jej vyhovieť.

16 Podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu ani nariadenie, ani žiadny iný text nestanovuje osobitný prostriedok súdneho preskúmania súladu rozhodnutia zamestnávateľa týkajúceho sa takejto žiadosti so zásadou rovnosti zaobchádzania, ktorá je uvedená v smernici 2000/78.

- 17 Vnútroštátny súd takisto uvádza, že článok 7 ods. 4 nariadenia dopĺňa článok 30 nariadenia tak, že umožňuje zamestnávateľom vykonávať v oblasti zamestnávania diskrimináciu založenú na veku voči osobám, ktoré dosiahli alebo prekročili vek 65 rokov. Uvedený článok 7 stanovuje:

„1. V rozpore so zákonom je také konanie zamestnávateľa, prostredníctvom ktorého pri prijímaní určitej osoby do zamestnania v mieste výkonu práce vo Veľkej Británii túto osobu diskriminuje –

- a) v podmienkach, ktoré mu ponúka na účely rozhodnutia o tom, ktorého uchádzača prijme do zamestnania;

...

- c) tým, že mu odmietne ponúknuť alebo zámerne neponúkne možnosť zamestnania.

...

4. Pod podmienkou splnenia odseku 5 sa odsek 1 písm. a) a c) nevzťahuje na osobu –

- a) vo vyššom veku, ako je štandardný dôchodkový vek určený zamestnávateľom, alebo v prípade, že zamestnávateľ takýto vek nestanovil, vo veku 65 rokov; alebo

- b) ktorá by v lehote šiestich mesiacov od podania žiadosti o prijatie do zamestnania zamestnávateľovi dosiahla štandardný dôchodkový vek, alebo v prípade, že zamestnávateľ takýto vek nestanovil, vek 65 rokov.

5. Odsek 4 sa vzťahuje len na osobu, na ktorú by sa v prípade jej prijatia do zamestnania dotknutým zamestnávateľom vzťahoval článok 30 nariadenia (výnimka dosiahnutia dôchodkového veku).

...

8. V odseku 4 použitý pojem ‚štandardný dôchodkový vek‘ znamená vek 65 rokov alebo vyšší pod podmienkou splnenia podmienok článku 98ZH zákona z roku 1996.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

¹⁸ The National Council on Ageing (Age Concern England) (ďalej len „Age Concern England“) je charitatívnym združením, ktorého cieľom je podpora blahobytu starších osôb. Žalobou na vnútroštátny súd Age Concern England spochybňuje zákonnosť článku 3 ods. 1 a článku 7 ods. 4, ako aj článku 30 nariadenia z dôvodu, že nepredstavujú správne prebratie smernice 2000/78. V podstate tvrdí, že nariadenie tým, že stanovuje

v článku 30 výnimku zo zásady nediskriminácie, ak je dôvodom prepustenia zamestnanca, ktorý má 65 rokov alebo viac, dosiahnutie dôchodkového veku, porušuje článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 ako aj zásadu proporcionality.

- 19 Pred uvedeným súdom orgány Spojeného kráľovstva tvrdili, že v súlade s odôvodnením č. 14 smernice 2000/78, podľa ktorého táto smernica „nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek“ ustanovenia nariadenia, o ktoré ide vo veci samej, nepatria do pôsobnosti tejto smernice. Subsidiárne tvrdili, že tieto ustanovenia sú v súlade s článkom 6 uvedenej smernice.
- 20 Za týchto okolností rozhodol High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„Pokiaľ ide o smernicu 2000/78...:

[Pokiaľ ide o] vnútroštátnu úpravu dôchodkového veku a pôsobnosť smernice[:]

1. Vzťahuje sa pôsobnosť smernice na vnútroštátne pravidlá, ktoré umožňujú zamestnávateľom prepustiť zamestnancov vo veku 65 rokov alebo viac z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku?

2. Vztahuje sa pôsobnosť smernice na vnútroštátne pravidlá, ktoré umožňujú zamestnávateľom prepustiť zamestnancov vo veku 65 rokov alebo viac z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku v prípade, že boli prijaté až po tom, čo bola prijatá smernica?

3. Vo svetle odpovedí na [vyššie uvedené] otázky

— sú články 109 a/alebo 156 zákona z roku 1996 a/alebo

— články 30 a 7 [nariadenia] v spojitosti s prílohami 8 a 6 nariadenia

vnútroštátnymi predpismi, ktoré upravujú dôchodkový vek v zmysle odôvodnenia č. 14 smernice?

[Pokiaľ ide o] definíciu priamej diskriminácie z dôvodu veku [konkrétne o jej] odôvodnenie[:]

4. Umožňuje článok 6 ods. 1 smernice členským štátom prijať právnu úpravu stanovujúcu, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nepredstavuje diskrimináciu v prípade, že sa preukáže, že predstavuje proporcionálny prostriedok na dosiahnutie legitímneho cieľa, alebo [uvedený] článok 6 ods. 1 vyžaduje, aby členské štáty formou zoznamu alebo iným opatrením svojím obsahom a formou podobným článku 6 ods. 1 definovali typy rozdielneho zaobchádzania, ktoré môžu byť odôvodnené?

[Pokiaľ ide o] kritériá odôvodnenia priamej a nepriamej diskriminácie[:]

5. Existuje nejaký, a v prípade, ak áno, aký, podstatný praktický rozdiel medzi kritériami odôvodnenia nepriamej diskriminácie podľa článku 2 ods. 2 smernice a kritériami odôvodnenia priamej diskriminácie z dôvodu veku podľa článku 6 ods. 1 smernice?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvých troch otázkach

- 21 Vnútroštátny súd sa vo svojich prvých troch otázkach, ktoré je potrebné skúmať spoločne, pýta v podstate, či taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78.
- 22 Po vydaní rozsudku zo 16. októbra 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, Zb. s. I-8531) všetci dotknutí účastníci konania, ktorí predložili pripomienky Súdnemu dvoru zhodne uznávajú, že nariadenie patrí do pôsobnosti smernice 2000/78.
- 23 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že cieľom smernice 2000/78 je stanoviť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolani voči každej osobe tým, že sa jej poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktorými sa nachádza vek (pozri rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 42).

- 24 Konkrétnejšie, z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 vyplýva, že táto smernica sa uplatňuje v rámci právomocí zverených Spoločenstvu, „na všetky osoby... vo vzťahu k... podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.
- 25 Iste, podľa odôvodnenia č. 14 smernice 2000/78 táto smernica nemá žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek. Toto odôvodnenie však iba spresňuje, že táto smernica nezasahuje do právomoci členských štátov určiť vek odchodu do dôchodku, a nijako nebráni uplatňovaniu uvedenej smernice na vnútroštátne opatrenia, ktoré upravujú podmienky skončenia pracovného pomeru pri dosiahnutí takto stanoveného veku odchodu do dôchodku (rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 44).
- 26 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že účinkom článok 30 nariadenia je povolenie prepustenia pracovníka vo veku 65 rokov alebo viac z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku. Okrem toho článok 7 ods. 4 uvedeného nariadenia stanovuje, že zamestnávateľ sa môže dopustiť diskriminácie pri prijímaní zamestnancov, založenej na veku voči osobám, na ktoré, keby boli zamestnané, by sa mohol vzťahovať článok 30 uvedeného nariadenia. Napokon v prípade pracovníkov, ktorí majú menej ako 65 rokov vyplýva z článku 3 v spojení s článkom 30 nariadenia, že akékoľvek prepustenie z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku sa musí považovať za diskriminačné, iba žeby zamestnávateľ preukázal, že ide o „primeraný prostriedok na dosiahnutie legitímneho cieľa“.
- 27 Z toho vyplýva, že také nariadenie, o aké ide vo veci samej nezaviedlo režim povinného automatického odchodu do dôchodku. Stanovuje podmienky, za akých zamestnávateľ môže urobiť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie založenej na veku a prepustiť pracovníka z dôvodu, že dosiahol dôchodkový vek. Z toho vyplýva, že takéto nariadenie môže priamo ovplyvniť dĺžku trvania pracovného pomeru jednotlivých osôb, ako aj všeobecnejšie, výkon profesijnej činnosti predmetným pracovníkom. Okrem toho také ustanovenie ako článok 7 ods. 5 nariadenia zbavuje pracovníkov, ktorí dosiahli alebo idú dosiahnuť vek 65 rokov a na ktorých sa vzťahuje článok 30, akejkolvek ochrany proti diskriminácii pri prijímaní zamestnancov na základe veku, obmedzujúc tak budúcu účasť tejto kategórie pracovníkov na aktívnom živote.

- 28 Vnútroštátna právna úprava takejto povahy sa musí považovať za takú, ktorá zriaďuje pravidlá týkajúce sa „podmienok zamestnania a pracovných podmienok vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78, a preto patrí do pôsobnosti tejto smernice.
- 29 Tento záver nemožno spochybníť skutočnosťou, že takáto vnútroštátna právna úprava bola zavedená po prijatí smernice, čo je okolnosť, ktorú zdôrazňuje druhá otázka vnútroštátneho súdu.
- 30 Za týchto podmienok je potrebné odpovedať na prvé tri položené otázky tak, že taká vnútroštátna právna úprava, aká je uvedená v článku 3, v článku 7 ods. 4 a 5, ako aj v článku 30 predmetného nariadenia, o ktoré ide vo veci samej, patrí do pôsobnosti smernice 2000/78.

O štvrtej otázke

- 31 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať tak, že vyžaduje od členských štátov, aby konkrétne uviedli typy rozdielov v zaobchádzaní založených na veku, ktoré by mohli byť vyňaté zo zásady nediskriminácie. Zo spisu vyplýva, že cieľom tejto otázky je určiť, či je v rozpore s uvedeným článkom 6 ods. 1 také ustanovenie, akým je článok 3 nariadenia, podľa ktorého rozdiel v zaobchádzaní založený na veku nepredstavuje diskrimináciu, ak sa preukáže, že ide o „primeraný prostriedok na dosiahnutie legitímneho cieľa“. Vnútroštátny súd obmedzil svoju otázku na výklad článku 6 ods. 1 uvedenej smernice, a tak nie je potrebné, aby sa Súdny dvor vyjadril k výkladu iných ustanovení, najmä článku 4 tejto smernice.

- 32 Je potrebné najprv pripomenúť, že v súlade s článkom 1 smernice 2000/78 je jej účelom boj proti niektorým druhom diskriminácie v zamestnaní a povolani, medzi ktoré patrí diskriminácia založená na veku, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania.
- 33 Podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 sa na jej účely má chápať „zásada rovnosti zaobchádzania“ ako neexistencia akejkoľvek diskriminácie, priamej alebo nepriamej, založenej na jednom z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Článok 2 tejto smernice v odseku 2 písm. a) uvádza, že na účely uplatnenia odseku 1 tohto článku vzniká priama diskriminácia keď sa s osobou zaobchádza menej výhodne ako s inou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii, na základe jedného z dôvodov uvedených v článku 1 smernice 2000/78.
- 34 Článok 3 nariadenia umožňuje zamestnávateľovi prepustiť pracovníkov, ktorí majú menej ako 65 rokov — na ktorých sa nevzťahuje článok 30 nariadenia — keď títo dosiahnu vek stanovený v rámci podniku ako dosiahnutie dôchodkového veku, ak takéto opatrenie predstavuje „primeraný prostriedok na dosiahnutie legitímneho cieľa“. Takáto právna úprava musí byť považovaná za ukladajúcu menej výhodné zaobchádzanie s pracovníkmi, ktorí dosiahli tento dôchodkový vek oproti všetkým iným zamestnaným osobám. Takáto právna úprava teda môže viesť k rozdielnemu zaobchádzaniu priamo založenému na veku, ako je to, ktoré uvádza článok 2 ods. 1 a 2 písm. a) smernice 2000/78.
- 35 Z článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 však vyplýva, že takéto rozdiely v zaobchádzaní, založené na veku nepredstavujú diskrimináciu zakázanú podľa jej článku 2 „ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“. Druhý pododsek toho istého odseku uvádza viaceré príklady rozdielného zaobchádzania, ktoré sú takej povahy, o aké ide v uvedenom prvom pododseku.

- 36 Age Concern England tvrdí, že normotvorca Spoločenstva tým, že uviedol v článku 6 ods. 1 druhom pododseku smernice 2000/78 zoznam objektívnych a primeraných dôvodov, chcel uložiť členským štátom povinnosť zostať v právnych normách, ktorými vykonali prebratie, konkrétny zoznam rozdielov v zaobchádzaní, ktoré by mohli byť odôvodnené vo vzťahu k legitímnemu cieľu. V rozpore s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78 je teda vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie založené na veku, akejkolvek povahy, nie je protiprávne, keď možno preukázať, že predstavuje proporcionálny prostriedok na dosiahnutie legitímného cieľa.
- 37 Podľa Age Concern England nariadenie nešpecifikuje žiadnu okolnosť, ktorá by mohla odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, ktoré by mohlo predstavovať priamu diskrimináciu založenú na veku a neobsahuje žiadne konkrétne ustanovenie takého typu, aký je uvedený v odôvodnení č. 25 smernice 2000/78.
- 38 Vláda Spojeného kráľovstva namieta proti tomuto výkladu a tvrdí, že členské štáty nie sú povinné vymenovať formou zoznamu rozdielne zaobchádzania, na ktoré by sa mohla vzťahovať výnimka stanovená v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.
- 39 Talianska vláda zastáva v podstate tú istú teóriu, pričom sa odvoláva na mieru voľnosti, ktorú majú členské štáty pri prebratí smerníc.
- 40 Komisia Európskych spoločenstiev tvrdí, že zásada nediskriminácie v závislosti od veku je jednou zo základných zásad práva Spoločenstva, pričom odkazuje v tejto súvislosti na rozsudok z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 75), ako aj na článok 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie, vyhlásenej v Nice 7. decembra 2000 (Ú. v. ES C 364, s. 1) a že akákoľvek výnimka z tejto zásady musí byť odôvodnená verejným cieľom sociálnej politiky. Vykladá článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vzhľadom na odôvodnenie č. 25 preambuly tak, že stanovuje obmedzenú formu výnimky z tejto základnej zásady, odôvodnenej osobitnými úvahami sociálnej politiky, vlastnými

danému členskému štátu. Ustanovenia uvedeného článku 6 ods. 1 teda predpokladajú podľa názoru Komisie prijatie konkrétneho vnútroštátneho opatrenia, odrážajúceho všetky okolnosti a konkrétne ciele.

- 41 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa článku 249 ES smernica zaväzuje všetky členské štáty, ktorým je určená, pokiaľ ide o výsledok, ktorý má byť dosiahnutý, pričom ponecháva vnútroštátnym orgánom právomoc, pokiaľ ide o formu a prostriedky. Členské štáty sú povinné pri prebratí smernice zabezpečiť jej plný účinok, disponujúc pri tom širokou mierou voľnej úvahy, pokiaľ ide o voľbu prostriedkov (pozri najmä rozsudok z 9. novembra 2006, Komisia/Írsko, C-216/05, Zb. s. I-10787, bod 26).
- 42 Prebratie smernice do vnútroštátneho práva si nevyžaduje totiž vždy formálne prebratie ustanovení smernice do výslovného a konkrétneho právneho ustanovenia. Súdny dvor takto rozhodol, že k vykonaniu smernice môže, v závislosti od jej obsahu, dôjsť v členskom štáte prostredníctvom všeobecných zásad alebo v kontexte všeobecného právneho rámca, pokiaľ tieto sú schopné zabezpečiť účinne úplné uplatňovanie tejto smernice a pokiaľ, v prípade, že ustanovenie uvedenej smernice má za cieľ vznik práv jednotlivcov, právna situácia vyplývajúca z týchto všeobecných zásad alebo z tohto kontextu všeobecného právneho rámca je dostatočne presná a jasná a pokiaľ osoby majúce z tohto opatrenia prospech sú schopní poznať plný rozsah svojich práv a prípadne sa ich domáhať pred vnútroštátnymi súdmi (pozri v tomto zmysle rozsudky z 23. mája 1985, Komisia/Nemecko, 29/84, Zb. s. 1661, bod 23 a z 9. apríla 1987, Komisia/Taliansko, 363/85, Zb. s. 1733, bod 7). Smernicu možno takisto vykonať prostredníctvom všeobecného opatrenia, ak toto opatrenie spĺňa tie isté podmienky.
- 43 V súlade s týmito zásadami článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 nemožno vykladať tak, že ukladá členským štátom zostaviť v preberacích opatreniach konkrétny zoznam rozdielných zaobchádzaní, ktoré by mohli byť odôvodnené legitímnym cieľom. Navyše, zo znenia tohto ustanovenia vyplýva, že legitímne ciele a rozdielne

zaobchádzania, ktoré sú tam uvedené, sú len indikatívnej povahy, ako aj potvrdzuje použitie, zo strany normotvorcu Spoločenstva, pojmu „okrem iného“.

- 44 V dôsledku toho nemožno vyvodiť z článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, že chýbajúca presnosť vnútroštátnej právnej úpravy, čo sa týka cieľov, ktoré by mohli byť považované za legitímne vzhľadom na toto ustanovenie, by automaticky vylučovala, že táto právna úprava by mohla byť odôvodnená na základe tohto ustanovenia (pozri v tomto zmysle rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 56).
- 45 Pokiaľ však taká presnosť chýba, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania, čo sa týka jeho oprávnenosti, ako aj primeranosti a nevyhnutnosti prostriedkov použitých na dosiahnutie tohto cieľa (rozsudok *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 57).
- 46 Z článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 vyplýva, že ciele, ktoré možno považovať za „legitímne“ v zmysle tohto ustanovenia a v dôsledku toho schopné odôvodniť, že dôjde k výnimke zo zásady zákazu diskriminácie založenej na veku, sú ciele patriace do sociálnej politiky, akými sú tie, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy. Tieto legitímne ciele sa vzhľadom na svoju všeobecnú povahu odlišujú od dôvodov čisto individuálnych, ktoré sú vlastné situácii zamestnávateľa, akými sú zníženie nákladov alebo zlepšenie súťažného postavenia, bez toho, aby však bolo pritom možné vylúčiť, že vnútroštátne pravidlo ponechá pri sledovaní uvedených legitímnych cieľov určitú mieru flexibilitnosti zamestnávateľom.
- 47 Prináleží v poslednom stupni vnútroštátnemu súdu, ktorý jediný je oprávnený posúdiť skutkové okolnosti sporu, ktorý rieši, a vykladať uplatniteľnú vnútroštátnu právnu úpravu, aby určil, či a v akej miere ustanovenie, ktoré umožňuje zamestnávateľom prepustiť pracovníkov, ktorí dosiahli dôchodkový vek, je odôvodnené „legitímnymi“ cieľmi v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

- 48 Súdny dvor však pri rozhodovaní o prejudiciálnej otázke môže v prípade potreby vydať upresnenia, ktorých cieľom je viesť vnútroštátny súd pri jeho výklade (pozri najmä v tomto zmysle rozsudok z 23. novembra 2006, *Asnef-Equifax a Administración del Estado*, C-238/05, Zb. s. I-11125, bod 40 a citovanú judikatúru).
- 49 Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby preveril, či ciele sledované článkom 3 nariadenia sú legitímne v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, teda či sú cieľmi sociálnej politiky, akými sú tie, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy.
- 50 Prináleží mu takisto preveriť, vzhľadom na všetky relevantné prvky a zohľadniac možnosť inými prostriedkami dosiahnuť identifikovaný legitímny cieľ sociálnej politiky, či článok 3 nariadenia, ako prostriedok určený na dosiahnutie tohto cieľa, je podľa samotného znenia článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 „primeraný a nevyhnutný“.
- 51 V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že členské štáty si tým, že si vyberajú prostriedky schopné realizovať ciele svojej sociálnej politiky, majú veľkú mieru voľnej úvahy (pozri v tomto zmysle rozsudok *Mangold*, už citovaný, bod 63). Táto miera voľnej úvahy však nesmie spôsobovať to, aby bola realizácia zásady nediskriminácie v závislosti od veku zbavená svojej podstaty. Jednoduché všeobecné tvrdenia týkajúce sa schopnosti určitého opatrenia byť súčasťou politiky zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy nepreukazujú, že cieľ tohto opatrenia by mohol byť povahy, ktorá by odôvodnila výnimku z uvedenej zásady, ani nepredstavujú prvky umožňujúce primerane sa domnievať, že zvolenými prostriedkami je možné dosiahnuť tento cieľ (pozri analogicky rozsudok z 9. februára 1999, *Seymour-Smith a Perez*, C-167/97, Zb. s. I-623, body 75 a 76).
- 52 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné na štvrtú položenú otázku odpovedať tak, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že v rozpore s ním nie je vnútroštátne opatrenie, ktoré podobne ako článok 3 nariadenia neobsahuje presné vymenovanie cieľov odôvodňujúcich to, aby mohlo dôjsť k výnimke zo zásady zákazu

diskriminácie založenej na veku. Uvedený článok 6 ods. 1 však umožňuje výnimku z tejto zásady iba v prípade opatrení odôvodnených legitímnymi cieľmi sociálnej politiky, akými sú tie, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy. Prináleží vnútroštátnemu súdu preveriť, či právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, zodpovedá takémuto legitímnemu cieľu a či sa vnútroštátny legislatívny alebo regulačný orgán mohol oprávnene domnievať, že vzhľadom na voľnú úvahu, ktorou disponujú členské štáty v oblasti sociálnej politiky, boli zvolené prostriedky vhodné a potrebné na dosiahnutie tohto cieľa.

O piatej otázke

53 Piata prejudiciálna otázka sa týka určenia toho, či podmienky, ktorým podriaďuje článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 prípadnú výnimku zo zásady zákazu diskriminácie založenej na veku sa podstatne odlišujú od tých, ktoré sú uvedené v článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice, pokiaľ ide o nepriamu diskrimináciu.

54 Age Concern England tvrdí, že kritériá odôvodnenia uvedené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 sú striktnejšie ako tie, ktoré stanovuje článok 2 ods. 2. Uvedený článok 6 ods. 1 obmedzuje totiž výnimky prípustné iba v prípade opatrení odôvodnených vzhľadom na ich objektívnu a primeranú povahu. Táto dvojité podmienka, jedinečná v odvodenom práve Spoločenstva, je priamo inšpirovaná rozsudkom Európskeho súdu pre ľudské práva Gaygusuz/Rakúsko zo 16. septembra 1996 (*Zbierka rozsudkov a rozhodnutí* 1996-IV, s. 1141, § 42), pokiaľ ide o diskrimináciu založenú na pohlaví alebo rase. Zásada nediskriminácie v závislosti od veku je všeobecnou zásadou práva Spoločenstva a ako vyplýva z bodu 75 už citovaného rozsudku Mangold, Age Concern England tvrdí, že akékoľvek odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania založené na veku, ktoré by mohlo predstavovať priamu diskrimináciu, musí podliehať veľmi vysokej úrovni kontroly, rovnocennej s tou, ktorú uplatňuje Európsky súd pre ľudské práva v oblasti diskriminácie založenej na pohlaví alebo rase.

- 55 Vláda Spojeného kráľovstva tvrdí, že to, že sú spolu použité v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 pojmy „primerané“ a „nevyhnutné“, nie je podstatné. Je totiž nemysliteľné, aby rozdielne zaobchádzanie mohlo byť odôvodnené legitímnym cieľom, dosahovaným primeranými a nevyhnutným prostriedkami a zároveň toto odôvodnenie nebolo primerané. Okrem toho, toto ustanovenie sa týka prípadov diskriminácie nielen priamej, ale takisto nepriamej, ako aj potvrdzuje príklad minimálnych podmienok odpracovaných rokov alebo odborných skúseností požadovaných na prístup k zamestnaniu uvedenému v druhom pododseku písm. b) uvedeného článku 6 ods. 1. Všeobecne by bolo možné odvolávať sa na objektívne a proporcionálne odôvodnenia na vyvrátenie existencie diskriminácie, či už vo vzhľadom na právo Spoločenstva alebo Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, podpísaný v Ríme 4. novembra 1950. Zriaďiť v oblasti priamej diskriminácie v závislosti na veku odlišné kritérium ako je to, ktoré sa uplatňuje v oblasti nepriamej diskriminácie by predstavovalo prvok právnej neistoty, hoci zákaz diskriminácie založenej na veku má početné úľavy a výnimky, ktoré nemajú rovnocenných partnerov v oblasti diskriminácie na základe rasy alebo pohlavia.
- 56 Talianska vláda tvrdí, že článok 2 ods. 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 nemajú tú istú pôsobnosť. Toto posledné uvedené ustanovenie, odkazujú na „oprávnené ciele... zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy“, implikuje, že rozsah výnimiek zo zásady nediskriminácie v závislosti od veku je širší ako rozsah výnimiek patriacich do článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.
- 57 Komisia tvrdí, že nie je potrebné venovať osobitnú pozornosť tomu, že článok 2 ods. 2 smernice 2000/78 neodkazuje na primeranú povahu odôvodnenia opatrenia, ktoré by mohlo predstavovať diskrimináciu. Podstatný rozdiel medzi týmto ustanovením a článkom 6 ods. 1 tejto smernice sa týka toho, kto musí poskytnúť odôvodnenie, aká je jeho povaha a ako ho preukázať. Pokiaľ ide o toto posledné uvedené ustanovenie, z bodu 57 už citovaného rozsudku Palacios de la Villa vyplýva, že legitímny cieľ sledovaný predmetným členským štátom musí byť možné odvodiť priamo zo znenia predmetného opatrenia alebo z jeho všeobecného kontextu, najmä odkazujúc na oficiálne dokumenty. Na druhej strane, pokiaľ ide o článok 2 ods. 2 uvedenej smernice, kladie sa dôraz na schopnosť zamestnávateľa odôvodniť jeho prax v oblasti zamestnanosti.

58 Je potrebné konštatovať, že pôsobnosť článku 2 ods. 2 písm. b) a pôsobnosť článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa úplne dokonale neprekrývajú.

59 Článok 2 totiž definuje koncept diskriminácie založenej na náboženstve alebo presvedčení, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácie, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu. Tento článok rozlišuje v odseku 2 na jednej strane medzi priamou diskrimináciou založenou na týchto dôvodoch a na druhej strane diskrimináciou nazývanou „nepriama“, ktorá, hoci spočíva v zjavne neutrálnom ustanovení, kritériu alebo praxi, môže spôsobiť osobitnú nevýhodu osobám z dôvodu ich náboženstva, presvedčenia, postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie oproti iným osobám. Iba ustanovenia, kritériá alebo prax, ktoré môžu predstavovať nepriamu diskrimináciu, môžu podľa článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 uniknúť tomu, aby boli považované za diskrimináciu, a tak je to podľa bodu i) aj v prípade, keď ide o „predpis, kritérium alebo zvykosť... objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“. Pre rozdielne zaobchádzanie predstavujúce priamu diskrimináciu článok 2 ods. 1 tejto smernice nestanovuje totiž žiadnu výnimku.

60 Článok 6 smernice 2000/78 ako taký zriaďuje režim výnimiek, ktorý je vlastný pre rozdielne zaobchádzanie na základe veku, z dôvodu osobitosti priznanej veku medzi dôvodmi diskriminácie zakázanej touto smernicou. Odôvodnenie č. 25 tejto smernice uvádza totiž, že „bezpodmienečne... treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať“.

61 Ako bolo pripomenuté v bode 35 tohto rozsudku, článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 povoľuje členským štátom stanoviť bez ohľadu na článok 2 ods. 2 tejto smernice, že určité rozdielne zaobchádzania založené na veku nebudú predstavovať diskrimináciu ak sú „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov... objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“. Druhý pododsek uvedeného článku 6 ods. 1 vymenováva viacero príkladov rozdielneho zaobchádzania, ktoré má také znaky, aké sú stanovené v prvom

pododseku toho istého ustanovenia, ktoré v zásade možno považovať za „objektívne a primerane odôvodnené“ legitímnym cieľom.

62 Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 umožňuje členským štátom vo svojom vnútroštátnom práve prijať ustanovenia upravujúce rozdielne zaobchádzanie založené na veku, ktoré patrí najmä do kategórie priamej diskriminácie, ako ju definuje článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice. Práve a najmä v takomto rozsahu sa má uvedený článok 6 ods. 1 vykladať tak, že sa uplatňuje podľa prvého pododseku tohto odseku „bez ohľadu na článok 2 ods. 2“ uvedenej smernice. Táto možnosť, hoci predstavuje určitú výnimku zo zásady zákazu diskriminácie, je však striktno upravená podmienkami stanovenými tým istým článkom 6 ods. 1.

63 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že spor vo veci samej sa týka zákonnosti vnútroštátnych ustanovení upravujúcich podmienky prepustenia z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku. Keďže tieto ustanovenia stanovili podmienky prepustenia, ktoré sú menej výhodné voči pracovníkom, ktorí dosiahli dôchodkový vek, tieto ustanovenia stanovujú formu priamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

64 Na druhej strane výklad článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, ktorý sa týka výlučne nepriamej diskriminácie, sa nezdá byť potrebný na vyriešenie sporu vo veci samej.

65 Keďže sa však vnútroštátny súd pýta na existenciu rozdielu pri uplatňovaní kritérií stanovených v článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 a uplatňovaní kritérií uvedených v článku 6 ods. 1, je potrebné zdôrazniť, že toto posledné uvedené ustanovenie dáva členským štátom možnosť v rámci vnútroštátneho práva stanoviť, že niektoré formy rozdielneho zaobchádzania založené na veku nepredstavujú diskrimi-

náciu v zmysle tejto smernice, ak sú „objektívne a primerane“ odôvodnené. Hoci treba uznať, že pojem „primerane“ sa nenachádza v článku 2 ods. 2 písm. b) uvedenej smernice, je potrebné uviesť, že sa nemožno domnievať, že rozdielne zaobchádzanie by mohlo byť odôvodnené legitímnym cieľom, dosahovaným primeranými a nevyhnutnými prostriedkami, ale že toto odôvodnenie nie je primerané. Preto nie je potrebné prikladať osobitný význam okolnosti, že uvedený pojem bol použitý len v článku 6 ods. 1 tej istej smernice. Je však potrebné zdôrazniť, že toto posledné uvedené ustanovenie sa adresuje členským štátom a ukladá im, bez ohľadu na širokú mieru voľnej úvahy, ktorú majú v oblasti sociálnej politiky, povinnosť preukázať, že legitímnosť sledovaného cieľa dosahuje vysoko nastavenú kontrolnú hranicu.

66 Bez toho, aby bolo v tomto prípade potrebné vyjadriť sa k otázke, či táto kontrolná hranica je vyššia ako tá, ktorá sa uplatňuje v rámci článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 je potrebné uviesť, že ak ustanovenie, kritérium alebo prax nepredstavuje z dôvodu objektívneho odôvodnenia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice „diskrimináciu“ podľa tejto smernice, nie je v dôsledku toho potrebné použiť článok 6 ods. 1 uvedenej smernice, ktorý ako vyplýva z bodu 62 tohto rozsudku, má najmä za cieľ umožniť odôvodnenie niektorých druhov rozdielneho zaobchádzania, ktoré by bez tohto posledného uvedeného ustanovenia predstavovali takúto diskrimináciu.

67 Vzhľadom na vyššie uvedené je potrebné odpovedať na piatu položenú otázku tak, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 dáva možnosť členským štátom stanoviť v rámci vnútroštátneho práva niektoré formy rozdielneho zaobchádzania založeného na veku, ak sú „objektívne a primerane“ odôvodnené takým legitímnym cieľom, akým je politika zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Ukladá členským štátom povinnosť preukázať legitímnu povahu cieľa uvádzaného ako odôvodnenie tak, že tento cieľ dosiahne vysoko nastavenú kontrolnú hranicu. Nie je potrebné pripisovať osobitnú dôležitosť okolnosti, že pojem „primerane“, použitý v článku 6 ods. 1 uvedenej smernice sa nenachádza v článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice.

O trovách

⁶⁸ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

- 1. Taká vnútroštátna právna úprava, aká je uvedená v článku 3, v článku 7 ods. 4 a 5, ako aj v článku 30 nariadenia z roku 2006 o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní (vek) [Employment Equality (Age) Regulations 2006], patrí do pôsobnosti smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.**
- 2. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nie je v rozpore s ním vnútroštátne opatrenie, ktoré podobne ako článok 3 nariadenia, o ktoré ide vo veci samej, neobsahuje presné vymenovanie cieľov odôvodňujúcich to, aby mohlo dôjsť k výnimke zo zásady zákazu diskriminácie založenej na veku. Uvedený článok 6 ods. 1 však umožňuje výnimku z tejto zásady iba v prípade opatrení odôvodnených legitímnymi cieľmi sociálnej politiky, akými sú tie, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy. Prináleží vnútroštátnemu súdu preveriť, či právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, zodpovedá takémuto legitímnemu cieľu a či sa vnútroštátny legislatívny alebo regulačný orgán mohol oprávnene domnievať, že vzhľadom na voľnú úvahu, ktorou disponujú členské štáty v oblasti sociálnej politiky, boli zvolené prostriedky vhodné a potrebné na dosiahnutie tohto cieľa.**
- 3. Článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že dáva možnosť členským štátom stanoviť v rámci vnútroštátneho práva niektoré**

formy rozdielneho zaobchádzania založeného na veku, ak sú „objektívne a primerane“ odôvodnené takým legitímnym cieľom, akým je politika zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy, a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné. Ukladá členským štátom povinnosť preukázať legitímnu povahu cieľa uvádzaného ako odôvodnenie tak, že tento cieľ dosiahne vysoko nastavenú kontrolnú hranicu. Nie je potrebné pripisovať osobitnú dôležitosť okolnosti, že pojem „primerane“ použitý v článku 6 ods. 1 uvedenej smernice sa nenachádza v článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice.

Podpisy