

## NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

YVES BOT

prednesené 3. septembra 2009<sup>1</sup>

1. Týmto návrhom na začatie prejudiciálneho konania sa Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Nemecko) v podstate pýta, či vnútroštátne ustanovenie, ktoré stanovuje hornú vekovú hranicu na prijatie do strednej technickej služby hasičov na 30 rokov, je odôvodneným opatrením v zmysle článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>2</sup>.

2. Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi C. Wolfom a Stadt Frankfurt am Main (mesto Frankfurt nad Mohanom) vo vzťahu k odmietnutiu tohto mesta prihliadať na žiadosť C. Wolfa o prijatie do strednej technickej služby hasičov z dôvodu skutočnosti, že prekročil vekovú hranicu 30 rokov.

3. V týchto návrhoch vysvetlím, prečo sa domnievam, že nemecká právna úprava stanovujúca takúto vekovú hranicu je odôvod-

nená s ohľadom na článok 4 ods. 1 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78.

### I — Právny rámec

#### A — *Smernica 2000/78*

4. V súlade so znením článku 1 smernice 2000/78 je účelom tejto smernice ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom uplatňovať v členských štátoch zásadu rovnakého zaobchádzania.

5. Podľa odôvodnenia č. 18 uvedenej smernice táto smernica „nevyžaduje, aby najmä ozbrojené sily a polícia, väzenská stráž alebo

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

záchranné služby robili nábor alebo zamestnávali osoby, ktoré nemajú požadované schopnosti na výkon všetkých úloh, ktoré od nich možno vyžadovať s ohľadom na oprávnený cieľ zachovania operačnej pripravenosti takýchto služieb“.

6. Článok 2 danej smernice 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;

...“

I - 4

7. Článok 3 ods. 1 smernice 2000/78 upresňuje:

„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:

a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní“.

8. Článok 4 ods. 1 tejto smernice znie takto:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných

činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“

sionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

9. Článok 6 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„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.“

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.“

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 opatrovatelskými povinnosťami, aby sa podporila ich profe-

10. Článok 17 smernice 2000/78 znie takto:

„Členské štáty ustanovia pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a vykonajú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie. Sankcie, ktorých súčasťou môže byť náhrada za ujmu pre obeť, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce....“

B — *Vnútroštátna právna úprava*

1. Právna úprava spolkovej krajiny Hesensko

11. Nariadenie o služobnom pomere zamestnancov zásahovej služby hasičov z povolania spolkovej krajiny Hesensko (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) z 21. decembra 1994<sup>3</sup> vo svojom § 3 ods. 1 bode 1 stanovuje, že do služobného pomeru v strednej službe môže byť prijatá každá osoba, ktorá dosiahla vek najviac 30 rokov.

12. § 194 a 197 zákona o verejnej službe spolkovej krajiny Hesensko (Hessisches Beamtenengesetz) z 21. marca 1962<sup>4</sup> znejú takto:

„§ 194 — Odchod do dôchodku

1. Príslušníci polície menovaní na dobu neurčitú odchádzajú do dôchodku koncom mesiaca, v priebehu ktorého dovŕšia vek šesťdesiat rokov (veková hranica).

3 — Ďalej len „FeuerwLVO“.

4 — GVBl. I, s. 26.

2. V záujme služby a na žiadosť príslušníka polície môže byť odchod do dôchodku odložený po dovŕšení veku šesťdesiat rokov na dobu určitú, ktorá zakaždým nesmie prekročiť jeden rok, najviac do dovŕšenia veku šesťdesiatdva rokov.

...

§ 197 — Právne postavenie

1. Ustanovenia § 187 a § 192 až 194 sa uplatňujú analogicky na príslušníkov zásahovej služby hasičov z povolania.

...“

2. Spolková právna úprava

13. Zákon o dôchodku zamestnancov v služobnom pomere a spolkových a regionálnych sudcov (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern)

z 24. augusta 1976<sup>5</sup> vo svojich § 4 a 14, v ich znení uplatniteľnom v čase skutkového stavu vo veci samej, stanovuje:

§ 14 — Výška dôchodku

1. Za každý rok služby zakladajúci nárok na dôchodok sa dôchodok zvýši o 1,79375 % odmiem zakladajúcich nárok na dôchodok (§ 5), ktorý nesmie prekročiť 71,75 %.

„§ 4 — Vznik nároku a výpočet práv na dôchodok

...

1. Dôchodok sa poskytne len za podmienky, že zamestnanec:

4. Dôchodok sa rovná najmenej 35 % odmiem zakladajúcich nárok na dôchodok (§5).

(1) odpracoval v službe najmenej päť rokov

...“

...

14. Všeobecným zákonom o rovnakom zaobchádzaní (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006<sup>6</sup> bola prebratá smernica 2000/78.

5 — BGBl. I, s. 3839.

6 — BGBl. 2006 I, s. 1897, ďalej len „AGG“.

15. Paragraf 15 AGG znie takto:

„§ 15 — Náhrada škody

1. V prípade porušenia zákazu diskriminácie je zamestnávateľ povinný nahradiť spôsobenú škodu. To neplatí, ak zamestnávateľ nie je za porušenie zodpovedný.

2. Pracovník môže požadovať primerané peňažné odškodnenie za nemajetkovú ujmu. V prípade neprijatia do zamestnania odškodnenie nemôže presiahnuť tri mesačné odmeny, ak pracovník nebol prijatý do zamestnania v prípade nediskriminačného výberu.

3. V prípade uplatňovania kolektívnych zmlúv je zamestnávateľ povinný nahradiť škodu len v prípade, ak konal úmyselne alebo s hrubou nebanlivosťou.

...“

I - 8

## II — Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

16. C. Wolf narodený 9. decembra 1976 sa listom, ktorý bol doručený riaditeľstvu hasičského zboru Stadt Frankfurt am Main 4. októbra 2006, uchádzal o prijatie do strednej technickej služby hasičov.

17. Stadt Frankfurt am Main informovalo 13. novembra 2006 C. Wolfa o tom, že nasledujúce prijímanie do služby sa uskutoční 1. augusta 2007. Tento dátum bol však odložený na 1. februára 2008 s výberovým konaním v auguste 2007.

18. Stadt Frankfurt am Main listom z 28. februára 2007 informovalo C. Wolfa o tom, že nemôže prihladať na jeho kandidatúru z dôvodu skutočnosti, že prekročil vekovú hranicu 30 rokov.

19. C. Wolf 12. apríla 2007 požiadal Stadt Frankfurt am Main o náhradu škody na základe § 21 AGG. Výška požadovanej náhrady škody zodpovedala trojnásobku mesačnej odmeny, ktorú by poberal v prípade prijatia do služby.

20. Keďže táto žiadosť bola zamietnutá rozhodnutím zo 4. mája 2007, potvrdeným rozhodnutím z 10. októbra 2007, C. Wolf podal na Verwaltungsgericht Frankfurt am Main návrh na zrušenie rozhodnutí zo 4. mája a 10. októbra 2007, ako aj na zaviazanie Stadt Frankfurt am Main na zaplatenie náhrady škody.

21. Na tomto súde tvrdil, že FeuerwLVO je v rozpore s AGG.

22. Vnútroštátny súd, majúci pochybnosti o zlučiteľnosti nemeckej právnej úpravy s článkami 6 a 17 smernice 2000/78, sa rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdnemu dvoru nasledujúcich desať prejudiciálnych otázok:

„1. Disponuje vnútroštátny zákonodarca pri výkone širokej miery voľnej úvahy, ktorú ponúka článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, vo všeobecnosti širokou mierou voľnej úvahy a organizácie, alebo je táto miera voľnej úvahy v každom prípade obmedzená na nevyhnutnú mieru, pokiaľ ide o stanovenie hornej vekovej hranice pre prijatie do služby s prihliadnutím na nevyhnutnosť minimálnej doby služby pred odchodom do dôchodku, v súlade s článkom 6 ods. 1

druhým pododsekom písm. c) tejto smernice?

2. Upresňuje požiadavka nevyhnutnosti v zmysle článku 6 ods. 1 druhého pododseku písm. c) smernice 2000/78 požiadavku primeranosti opatrenia zmienenú v článku 6 ods. 1 prvom pododseku tejto smernice a obmedzuje tak rozsah pôsobnosti tohto všeobecne formulovaného pravidla?

3. a) Predstavuje skutočnosť, že hornou vekovou hranicou na prijatie do služby zamestnávateľ sleduje svoj záujem na čo možno najdlhšej dobe aktívnej služby zamestnancov, ktorí majú byť prijatí do služby, oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78/ES?

b) Je uskutočnenie takéhoto cieľa nepriemerané, ak má za následok, že zamestnanci sú v službe dlhšie, ako sa vyžaduje na vznik nároku na minimálny dôchodok zaručený zákonom v prípade predčasného odchodu do dôchodku po skočení 5 rokov služby?

- c) Je uskutočnenie takéhoto cieľa nepriemerané, ak má za následok, že zamestnanci zostávajú v službe dlhšie, ako je z matematického hľadiska nevyhnutná doba služby na získanie nároku na minimálny dôchodok zaručený zákonom v prípade predčasného odchodu do dôchodku — v súčasnosti 19,51 roka?
4. a) Ide v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 o oprávnený cieľ, ak sa na základe čo najnižšej možnej hornej vekovej hranice na prijatie do služby čo najviac obmedzuje celkový počet prijatých zamestnancov, aby sa čo možno najviac obmedzilo poskytovanie individuálnych dávok, ako sú úrazové poistenie alebo zdravotné poistenie (prídavky, aj pre rodinných príslušníkov)?
- b) Aký má v tejto súvislosti význam skutočnosť, že dávky sociálnej pomoci v prípade úrazu alebo nemocenské (aj pre rodinných príslušníkov) sú vyššie ako pre mladých zamestnancov, takže v prípade prijatia do služby starších zamestnancov sa celkové náklady týkajúce sa týchto účtovných položiek výdavkov môžu zvýšiť?
- c) Musia byť v tejto súvislosti dostupné dôveryhodné prognostiky alebo štatistiky alebo postačujú všeobecné pravdepodobné odhady?
5. a) Predstavuje skutočnosť, že zamestnávateľ chce uplatňovať určitú hornú vekovú hranicu na prijímanie do služby, aby sa zaručila ,vyrovnaná veková štruktúra v rôznych služobných postupoch', oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78?
- b) Ak je to potrebné, aké požiadavky musia spĺňať úvahy týkajúce sa usporiadania takejto vekovej štruktúry, aby boli splnené podmienky existencie odôvodnenia (primeranosti a nevyhnutnosti)?
6. Pokiaľ ide o hornú vekovú hranicu na prijatie do služby, predstavuje oprávnenú úvahu v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 skutočnosť, že zamestnávateľ uvádza, že je vo všeobecnosti možné splniť vecné podmienky prijímania na odbornú prípravu v stredných službách hasičov, a to zodpovedajúca akademická príprava a odborná príprava, a to až do dovŕšenia tohto veku?



7. Na základe akých kritérií možno posúdiť, či je minimálna doba služby pred odchodom do dôchodku primeraná alebo nevyhnutná?
- a) Môže byť nevyhnutnosť minimálnej doby služby odôvodnená výlučne ako náhrada za získanie kvalifikácie u zamestnávateľa, financovanej výlučne týmto zamestnávateľom (kvalifikácia na služobný postup v stredných hasičských službách), aby sa potom zaručila primeraná doba služby u tohto zamestnávateľa s prihliadnutím na túto kvalifikáciu, takže náklady na odbornú prípravu budú takto postupne vrátené zo strany zamestnanca?
- b) Aké je maximálne trvanie doby služby, ktorá nasleduje po dobe odbornej prípravy? Môže byť dlhšia ako päť rokov, a ak áno, za akých podmienok?
- c) Bez ohľadu na odpoveď na siedmu otázku písm. a), môže byť primeranosť alebo nevyhnutnosť minimálnej doby služby odôvodnená úvahou, podľa ktorej v prípade zamestnancov, ktorých dôchodok financuje výlučne zamestnávateľ, predpokladaná doba aktívnej služby od dátumu prijatia do služby do pravdepodobného dátumu odchodu do dôchodku musí byť dostatočná na zaručenie získania minimálneho dôchodku zaručeného zákonom, ktorý sa v súčasnosti matematicky nadobúda po uplynutí doby služby 19,51 rokov?
- d) Naopak, je v súlade s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78 zamietnutie prijatia do služby odôvodnené len v prípade, ak by bola dotknutá osoba prijatá do služby vo veku, ktorý by s ohľadom na pravdepodobný dátum odchodu do dôchodku viedol k tomu, že by sa musel vyplácať minimálny dôchodok, aj keď nebol nadobudnutý z matematického hľadiska?
8. a) Na účely posúdenia pojmu dôchodok v zmysle článku 6 ods. 1 druhého pododseku písm. c) smernice 2000/78, treba sa riadiť podľa zákonom stanovenej vekovej hranice pre odchod do dôchodku s neskorším poberaním dôchodku, alebo je potrebné sa orientovať podľa priemernému veku odchodu do dôchodku pre určitú kategóriu povolania alebo zamestnancov?
- b) Ak je to potrebné, do akej miery je potrebné prihliadať na skutočnosť, že v prípade niektorých zamestnancov môže byť obvyklý odchod do

dôchodku oneskorený o dva roky? Vedie táto okolnosť v zodpovedajúcej miere k zvýšeniu hornej vekovej hranice na prijatie do služby?

umožňuje odôvodniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá stanovuje vekovú hranicu 30 rokov pre prijatie do strednej technickej služby hasičov.

9. Možno pri výpočte minimálnej doby služby v kontexte článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 prihliadať na odbornú prípravu, ktorá musí byť najprv dokončená v rámci služobného pomeru zamestnancov? Má v tejto súvislosti význam otázka, či sa má na dobu odbornej prípravy v celom rozsahu hľadieť ako na dobu služby zakladajúcu nárok na dôchodok alebo či sa musí táto doba odbornej prípravy odpočítavať od minimálnej doby služby, ktorú môže zamestnávateľ vyžadovať v zmysle článku 6 ods. 1 druhého pododseku písm. c) smernice 2000/78?

10. Sú ustanovenia § 15 ods. 1 *in fine* a § 15 ods. 3 AGG zlučiteľné s článkom 17 smernice 2000/78?“

24. Vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátny súd skúma rôzne ciele, ktoré by sa mohli pripisovať rozdielnemu zaobchádzaniu založenému na veku obsiahnutému v § 3 ods. 1 bode 1 FeuerwLVO, ktoré je v zásade zakázané článkom 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78. Zdá sa mi, že na účely navrhnutia užitočnej odpovede tomuto súdu nie je nevyhnutné skúmať všetky z týchto cieľov.

25. S ohľadom na presné a podrobné odpovede, ktoré na otázky položené Súdnym dvorom poskytla nemecká vláda počas konania, by sa podľa môjho názoru mala analýza tohto prejudiciálneho návrhu sústrediť na to, čo je podstatným účelom vekovej hranice 30 rokov, a to vytvorenie vyrovnanej vekovej štruktúry umožňujúcej zaručiť operatívnosť a riadne fungovanie hasičského zboru.

### III — Analýza

23. Navrhujem preskúmať prvých deväť otázok spoločne. Týmito otázkami vnútroštátny súd v podstate žiada, aby Súdny dvor rozhodol, či článok 6 ods. 1 smernice 2000/78

26. Z vysvetlení poskytnutých nemeckou vládou vyplýva, že členovia strednej technickej služby hasičov majú zasahovať na

mieste. Na rozdiel od riadiacich a rámcových úloh technickej služby hasičov, pre činnosti strednej technickej služby hasičov je zväčša príznačná ich fyzická povaha.

27. Medzi rôzne oblasti činnosti strednej technickej služby hasičov patrí boj proti požiarom, záchrana osôb, úlohy spojené s ochranou životného prostredia a s odstraňovaním škôd spôsobených nepriaznivým počasím, záchrana zvierat a odchyt nebezpečných zvierat, ako aj podporné úlohy, ako sú údržba a kontrola ochranných zariadení a zásahových vozidiel.

28. Každá z týchto oblastí činnosti si vyžaduje rôznu fyzickú spôsobilosť. V prvých dvoch oblastiach činnosti, ktorými sú boj proti požiarom a záchrana osôb, musia teda príslušníci strednej technickej služby hasičov spĺňať výnimočne vysoké fyzické požiadavky. V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že len ochranné oblečenie váži približne 30 kilogramov.

29. Z dôvodu týchto požiadaviek na fyzickú spôsobilosť je pre obe oblasti charakteristická veková štruktúra, ktorá sa nachádza v rozmedzí od 30 do maximálne 50 rokov. Kvôli úbytku fyzickej spôsobilosti človeka

s vekom takmer žiadny príslušník vo veku 45 až 50 rokov už nepôsobí v boji proti požiarom a pri zachraňovaní osôb.

30. Príslušníci, ktorí prekročili tento vek, sú preto pridelovaní na iné úlohy, ktoré musí plniť stredná technická služba hasičov a ktoré sa vyznačujú menšou fyzickou náročnosťou.

31. Dôvod existencie vekovej hranice 30 rokov na prijatie strednej technickej služby hasičov sa teda v tomto kontexte zdá byť jasný. Je potrebné zaručiť, že príslušníci tejto služby môžu správne plniť úlohy, ktoré sa vyznačujú veľmi vysokou fyzickou náročnosťou, a to po primerane dlhú dobu. Ak sa prihliada na skutočnosť, že k vekovej hranici 30 rokov je potrebné pripočítať dobu odbornej prípravy 2 roky, vyplýva, z toho že príslušník strednej technickej služby hasičov bude aktívny 18 rokov (ak sa odkazuje na vek 50 rokov) alebo 13 rokov (ak sa odkazuje na vek 45 rokov) v oblastiach činnosti, ktoré vyžadujú veľmi vysokú fyzickú spôsobilosť.

32. Dobrá organizácia strednej technickej služby hasičov vyžaduje, aby starší zamestnanci pridelovaní do oblastí menej fyzicky náročných činností boli v oblastiach fyzicky náročnejších činností nahrádzaní mladšími

príslušníkmi, ktorí môžu byť v týchto oblastiach aktívni primerane dlhú dobu. Veková hranica 30 rokov na prijatie do strednej technickej služby hasičov sa dá ľahko pochopiť, pretože umožňuje, aby bola fluktuácia zamestnancov medzi fyzicky najnáročnejšími a menej náročnými miestami vždy vyvážená príchodom mladých príslušníkov spôsobilých plniť také úlohy, ako je boj proti požiarom a záchrana osôb počas dostatočne dlhlej doby.

podmienkam. Z toho vyplýva, že príslušníci strednej technickej služby hasičov podliehajú fyzickým obmedzeniam spojeným s prostredím (napríklad teplo, vlhkosť a hluk), zvláštnym fyzickým nárokom (napríklad zdvíhanie a nosenie ťažkých bremien, práca v neprirodzenej polohe), ako aj nočnej práci a práci na smeny, čo môže viesť k urýchleniu procesu starnutia tejto profesijnej kategórie. Tento jav podľa môjho názoru zvyrazňuje potrebu zaručiť, že mladí príslušníci, spôsobilí na plnenie najťažších úloh v dostatočne dlhej dobe, nahradia príslušníkov, ktorí už nie sú schopní zabezpečovať takéto úlohy.

33. Nemecká vláda poskytla vysvetlenia údajov, ktoré vyplývajú zo štúdií v oblasti pracovnej medicíny a športu. Podľa tejto vlády, cieľ, ktorý spočíva v zaručení primeranej doby služby príslušníka v oblastiach činností, ktoré sa vyznačujú veľmi vysokou fyzickou náročnosťou, a pri ktorých sa zdravotná a biologická hranica nachádza medzi 45 a 50 rokmi, odzrkadľuje preukázané medicínske a biologické údaje. Z týchto štúdií vyplýva, že zvyšovanie veku prináša so sebou obmedzenie kapacity srdcovocievneho systému, pľúc, svalstva a odolnosti ľudského tela. Pritom v strednej technickej službe hasičov majú rozhodujúci význam práve tieto fyzické funkcie.

34. Okrem toho, tieto štúdie opisujú jav predčasného starnutia v prípade, keď sú pracovníci vystavení ťažkým pracovným

35. S prihliadnutím na všetky tieto úvahy neexistujú podľa môjho názoru žiadne pochybnosti o tom, že veková hranica 30 rokov na prijatie do strednej technickej služby hasičov je odôvodnená, či už s ohľadom na článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 alebo na článok 6 ods. 1 tejto smernice.

36. Najskôr, pokiaľ ide o článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 pripomínam, že podľa toho článku „bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných

činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná“.

37. Pritom sa už preukázalo, že povaha viacerých oblastí činnosti, v ktorých hasiči strednej technickej služby pôsobia, ako aj podmienky výkonu ich hlavných úloh vyžadujú zvlášť vysokú fyzickú spôsobilosť. Keďže fyzická spôsobilosť s vekom prirodzene ubúda, podľa môjho názoru ide o jednu z charakteristík, ktoré sú nevyhnutné pre dobrý výkon činností tohto povolania, ktoré sú z fyzického hľadiska najnáročnejšie. Preto je podľa môjho názoru možné vekovú hranicu 30 rokov považovať za základnú a rozhodujúcu požiadavku na výkon povolania, ktorá má zaručiť operatívnosť strednej technickej služby hasičov.

38. Oprávnenosť takéhoto cieľa jednoznačne vyplýva z odôvodnenia č. 18 smernice 2000/78, ktoré, pripomínam, upresňuje, že táto smernica „nevyžaduje, aby najmä ozbrojené sily a polícia, väzenská stráž alebo *záchranné služby* robili nábor alebo zamestnávali osoby, ktoré nemajú požadované

schopnosti na výkon všetkých úloh, ktoré od nich možno vyžadovať s ohľadom na *oprávnený cieľ zachovania operačnej pripravenosti takýchto služieb*“.<sup>7</sup> Navyše, takáto požiadavka je primeranej povahy, pretože, ako to preukazujú vysvetlenia poskytnuté nemeckou vládou, nepresahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na to, aby mohli hasiči strednej technickej služby po dostatočne dlhú dobu správne plniť úlohy, ktoré sú z fyzického hľadiska najnáročnejšie.

39. Z týchto skutočností podľa môjho názoru vyplýva, že veková hranica 30 rokov pre prijatie do strednej technickej služby hasičov je odôvodnená s ohľadom na to, čo stanovuje článok 4 ods. 1 smernice 2000/78.

40. Ďalej, pokiaľ ide o článok 6 ods. 1 smernice 2000/78, je vhodné pripomenúť, že v súlade s týmto článkom „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“.

7 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

41. Ciele, ktoré možno považovať za „oprávnené“ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 a v dôsledku toho spôsobilé na odôvodnenie výnimky zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, sú ciele patriace do sociálnej politiky, ako napríklad ciele spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odborného vzdelávania<sup>8</sup>.

ktoré sledujú v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti<sup>9</sup>.

42. Podľa môjho názoru cieľ smerujúci k vytvoreniu vyrovnanej vekovej štruktúry umožňujúcej zaručiť operatívnu a riadne fungovanie hasičského zboru predstavuje cieľ politiky zamestnanosti, ktorý vykazuje oprávnenú povahu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. Vytvorenie vyrovnanej vekovej štruktúry v hasičskom zbore môže byť totiž chápané ako súčasť vymedzenia politiky zamestnanosti v rámci tohto zboru, ktorej parametre vyplývajú z úloh, ktoré je tento zbor povinný plniť, a ktorá zodpovedá požiadavkám všeobecného záujmu.

44. Odôvodnenie č. 18 smernice 2000/78 spôsobuje posilnenie tejto širokej miery voľnej úvahy, pokiaľ ide o vymedzenie politiky zamestnanosti v rámci polície, väzenských stráží a záchranných služieb.

45. Za týchto podmienok a vzhľadom na skutočnosti vyplývajúce z kontextu, ktoré sú zrejmé z vysvetlení poskytnutých nemeckou vládou a ktoré som už predtým uviedol, sa domnievam, že § 3 ods. 1 bod 1 FeuerwLVO, ktorý stanovuje vekovú hranicu 30 rokov na prijatie do strednej technickej služby hasičov, nepresahuje rámec toho, čo je primerané a nevyhnutné na účely vytvorenia vyrovnanej vekovej štruktúry umožňujúcej zaručiť operatívnu a riadne fungovanie hasičského zboru.

43. Pokiaľ ide o to, či sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa „primerané a nevyhnutné“ v zmysle tohto článku, je vhodné pripomenúť, že členské štáty nepochybne disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri výbere opatrení spôsobilých dosiahnuť ciele,

46. Nakoniec v rozsahu, v akom v prejednávanej veci nedošlo k porušeniu zákazu diskriminácie z dôvodu veku pri uplatňovaní smernice 2000/78, sa odpoveď na desiatu otázku, ktorá sa týka následkov takéhoto porušenia, nezdá byť nevyhnutnou.

<sup>8</sup> — Rozsudok z 18. júna 2009, Hütter, C-88/08, Zb. s. I-5325, bod 41 a citovaná judikatúra.

<sup>9</sup> — Tamže, bod 45 a citovaná judikatúra.

## IV — Návrh

47. So zreteľom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor rozhodol takto:

Článok 2 ods. 2 písm. a), článok 4 ods. 1, ako aj článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa majú vykladať v tom zmysle, že nevylučujú takú vnútroštátnu právnu úpravu, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá na prijatie do strednej technickej služby hasičov stanovuje vekovú hranicu 30 rokov.