

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 12. októbra 2010 *

Vo veci C-499/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Vestre Landsret (Dánsko) zo 14. novembra 2008 a doručený Súdnemu dvoru 19. novembra 2008, ktorý súvisí s konaním:

Ingeniørforeningen i Danmark, konajúci v mene Ole Andersena,

proti

Region Syddanmark,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot a A. Arabadjiev, sudcovia G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (spravodajkyňa) a T. von Danwitz,

* Jazyk konania: dánčina.

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 23. februára 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Ingeniørforeningen i Danmark, konajúci v mene O. Andersena, v zastúpení: K. Schioldann, advokat,
- Region Syddanmark, v zastúpení: M. Ulrich, advokat,
- dánska vláda, v zastúpení: J. Bering Liisberg a B. Weis Fogh, splnomocnení zástupcovia,
- nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,
- maďarská vláda, v zastúpení: G. Iván, splnomocnený zástupca,

- holandská vláda, v zastúpení: C.M. Wissels a M. de Mol, splnomocnené zástupkyne,

- Európska komisia, v zastúpení: N.B. Rasmussen, J. Enegren a S. Schønberg, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 6. mája 2010,

vyhlásil tento

Rozsudok

- ¹ Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 2 a 6 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 podaný v rámci sporu medzi Ingeniørforeningen i Danmark a Region Syddanmark v súvislosti s prepustením O. Andersena.

Právny rámec

Právna úprava Únie

- ³ 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.“

- ⁴ Podľa článku 1 je účelom smernice 2000/78 „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“.

5 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 [okrem prípadov, keď – *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.

...

- 6 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:

- 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;
- b) prístupu k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškoľovania, vrátane odbornej praxe;
- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

d) členstvu a činnosti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu, vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami.“

7 Podľa článku 6 smernice 2000/78 nazvaného „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“:

„1. 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 zahŕňať:

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.

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.“

Vnútroštátna právna úprava

- 8 Zákon o zamestnancoch [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] obsahuje vo svojom § 2a nasledujúce ustanovenia týkajúce sa osobitného odstupného:

„1. V prípade prepustenia zamestnanca, ktorý bol v tom istom podniku v pracovnom pomere nepretržite 12, 15 alebo 18 rokov, je zamestnávateľ povinný pri odchode vyplatiť zamestnancovi sumu zodpovedajúcu jednému, dvom alebo trom mesačným mzdám.

2. Ustanovenia uvedené v odseku 1 sa neuplatnia, ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok.

3. Odstupné sa nevyplatí, ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok platený zamestnávateľom a ak sa zamestnanec stal účastníkom predmetného systému dôchodkového zabezpečenia pred dosiahnutím veku 50 rokov.

...“

- 9 Vnútroštátny súd spresňuje, že podľa ustálenej vnútroštátnej judikatúry, právo na osobitné odstupné zaniká, ak súkromný režim dôchodkového poistenia, do ktorého zamestnávateľ prispieval, umožňuje vyplácanie starobného dôchodku v čase odchodu, a to aj v prípade, že si zamestnanec nechce uplatniť toto právo na dôchodok. To platí aj prípade, keď je výška dôchodku znížená vzhľadom na skorší dátum odchodu do dôchodku.
- 10 Smernica 2000/78 bola prebratá do vnútroštátneho práva zákonom č. 1417 z 22. decembra 2004, ktorým sa mení zákon o zásade zákazu diskriminácie na trhu práce (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 11 O. Andersen bol prijatý do zamestnania 1. januára 1979 Sønderjyllands Amtsråd, teraz Region Syddanmark (región Južné Dánsko).

- ¹² Dňa 22. januára 2006 Region Syddanmark oznámil O. Andersenovi svoje rozhodnutie prepustiť ho po uplynutí výpovednej doby, ktorej koniec bol stanovený na koniec augusta 2006. Toto prepustenie bolo v rámci rozhodcovského konania uznané za protiprávne.
- ¹³ Po skončení pracovného vzťahu s regiónom Region Syddanmark sa O. Andersen, vtedy vo veku 63 rokov, rozhodol neuplatniť si svoj nárok na dôchodok, ale zapísať sa na príslušných orgánoch ako uchádzač o zamestnanie.
- ¹⁴ Dňa 2. októbra 2006 O. Andersen žiadal od svojho pôvodného zamestnávateľa vyplatenie osobitného odstupného zodpovedajúceho trom mesačným mzdám, odvolávajúc sa na skutočnosť, že v službe odpracoval viac ako 18 rokov.
- ¹⁵ Dňa 14. októbra 2006 Region Syddanmark túto žiadosť zamietol na základe § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch z dôvodu, že O. Andersen mal nárok na dôchodok financovaný jeho zamestnávateľom.
- ¹⁶ Ingeniørforeningen i Danmark, združenie konajúce v mene O. Andersena, teda podalo žalobu proti tomuto rozhodnutiu na Vestre Landsret. Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania žalobca vo veci samej tvrdí, že § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch je diskriminačným opatrením vo vzťahu k pracovníkom starším než 60 rokov, ktoré je nezlučiteľné s článkami 2 a 6 smernice 2000/78, proti čomu Region Syddanmark namieta.

- 17 Za týchto podmienok Vestre Landsret rozhodol o prerušení konania a položil Súdne-mu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa zákaz priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe veku stanovený v článkoch 2 a 6 smernice Rady 2000/78... vykladať v tom zmysle, že bráni členskému štátu, aby zachoval právny systém, podľa ktorého v prípade prepustenia zamestnanca, ktorý bol v tom istom podniku v pracovnom pomere nepretržite 12, 15 alebo 18 rokov, musí zamestnávateľ pri odchode tohto zamestnanca vyplatiť sumu rovnajúcu sa jednej, dvom alebo trom mesačným mzdám, pričom sa však toto odstupné nevypláti, ak má zamestnanec v čase odchodu možnosť poberať starobný dôchodok v rámci dôchodkového systému, do ktorého zamestnávateľ prispieval?“

O prejudiciálnej otázke

- 18 S cieľom odpovedať na otázku položenú vnútroštátnym súdom treba overiť, či vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, a v prípade, že áno, či predstavuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku, ktoré by mohlo byť prípadne považované za odôvodnené vo vzťahu k článku 6 uvedenej smernice.
- 19 Pokiaľ ide v prvom rade o otázku, či právna úprava dotknutá vo veci samej patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, je potrebné zdôrazniť, že tak z názvu a odôvodnení, ako aj z obsahu a účelu smernice 2000/78 vyplýva, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec, aby každej osobe bola zaistená rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolani“ tým, že sa jej ponúkne účinná ochrana proti diskriminácii z niektorého z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek.

- ²⁰ Z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 konkrétnejšie vyplýva, že táto smernica sa v rámci právomocí zverených Únii uplatňuje „na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov,“ najmä pokiaľ ide o „podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.
- ²¹ Tým, že vo všeobecnosti vylúčil z nároku na osobitné odstupné celú kategóriu pracovníkov, § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch ovplyvňuje podmienky ich prepustenia v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Táto smernica sa preto uplatňuje na takú situáciu, ktorá viedla k sporu prejednávanému vnútroštátnym súdom.
- ²² V druhom rade pokiaľ ide o otázku, či dotknutá právna úprava obsahuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, treba pripomenúť, že v zmysle 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“ tejto smernice. Jej článok 2 ods. 2 písm. a) spresňuje, že na účely uplatňovania odseku 1 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.
- ²³ V prejednávanej veci § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch zbavuje určitých pracovníkov nároku na osobitné odstupné, a to výlučne z dôvodu, že majú ku dňu svojho prepustenia nárok na starobný dôchodok vyplácaný ich zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, ktorého členmi sa stali pred dovŕšením veku 50 rokov. Zo spi-su však vyplýva, že nárok na starobný dôchodok podlieha podmienke minimálneho veku, ktorý bol v prípade O. Andersena stanovený kolektívnou zmluvou na 60 rokov.

Toto ustanovenie sa teda zakladá na kritériu, ktoré je neoddeliteľne spojené s vekom zamestnancov.

- ²⁴ Z toho vyplýva, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej stanovuje rozdielne zaobchádzanie na základe vekového kritéria v zmysle článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.
- ²⁵ V treťom rade je potrebné preskúmať, či by toto rozdielne zaobchádzanie mohlo byť odôvodnené v zmysle článku 6 smernice 2000/78.
- ²⁶ Článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78 v tejto súvislosti stanovuje, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, 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.
- ²⁷ Na účely posúdenia legitímnosti cieľa sledovaného právnou úpravou dotknutou vo veci samej je potrebné uviesť, že cieľom osobitného odstupného je, ako uvádza vnútroštátny súd, odkazujúc na odôvodnenie návrhu zákona o zamestnancoch, zjednotiť prechod do nového zamestnania starším pracovníkom, ktorí majú odpracovaný značný počet rokov u toho istého zamestnávateľa. Na druhej strane, pokiaľ zákonodarca zamýšľal obmedziť nárok na túto náhradu na pracovníkov, ktorí ku dňu prepustenia nezačali poberať starobný dôchodok, prípravné práce týkajúce sa tohto

opatrenia citované vnútroštátnym súdom preukazujú, že toto obmedzenie spočíva na zistení, že osoby, ktoré majú nárok na starobný dôchodok, sa vo všeobecnosti rozhodnú opustiť trh práce.

- 28 Dánska vláda vo svojich písomných pripomienkach zdôraznila, že obmedzenie stanovené v § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch jednoduchým a rozumným spôsobom zaručuje, aby zamestnávateľa nevyplácali prepusteným zamestnancom, ktorí majú veľký počet odpracovaných rokov, dvojitú náhradu, ktorá by neslúžila žiadnemu cieľu v oblasti politiky zamestnanosti.
- 29 Cieľ ochrany pracovníkov s veľkým počtom odpracovaných rokov v podniku a pomoci ich opätovného začlenenia do profesijného života, ktorý sleduje osobitné odstupné, patrí do kategórie legitímnych cieľov politiky zamestnanosti a trhu práce v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.
- 30 Podľa tohto ustanovenia sú tieto ciele spôsobilé odôvodniť ako výnimku zo zákazu diskriminácie na základe veku rozdielne zaobchádzania súvisiace najmä so „stanovením osobitných podmienok... zamestnania a povolania vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania... starších pracovníkov...“, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana“.
- 31 Na také ciele, aké sleduje vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, treba v zásade hľadiť tak, že „objektívne a primerane“ môžu „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“, ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, odôvodňovať rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

- 32 Podľa samotného znenia uvedeného ustanovenia však ešte treba overiť, či sú prostriedky použité na realizáciu týchto cieľov „primerané a nevyhnutné“. V prejednávanej veci je potrebné skúmať, či § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch umožňuje dosiahnuť ciele politiky zamestnanosti sledované zákonodarcom bez toho, aby neprimerane zasiahol do legitímnych záujmov pracovníkov, ktorí na základe tohto ustanovenia prichádzajú o túto náhradu z dôvodu, že majú nárok na starobný dôchodok, na ktorý zamestnanec prispieval (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. októbra 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 73).
- 33 V tomto ohľade treba pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri výbere opatrení spôsobilých dosiahnuť ciele, ktoré sledujú v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti (rozsudky z 22. novembra 2005, *Mangold*, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 63, a *Palacios de la Villa*, už citovaný, bod 68). Táto miera voľnej úvahy však nemôže zbaviť podstaty vykonanie zásady zákazu diskriminácie na základe veku (rozsudok z 5. marca 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 51).
- 34 Zúženie poskytnutia osobitného odstupného výlučne na pracovníkov, ktorí v okamihu svojho prepustenia nebudú mať nárok na starobný dôchodok, na ktorý prispieval ich zamestnávateľ, sa nezdá neprimerané vzhľadom na cieľ sledovaný zákonodarcom spočívajúci vo zvýšenej ochrane pracovníkov, ktorých prechod na iné zamestnanie sa zdá delikátny z dôvodu počtu rokov odpracovaných v podniku. § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch umožňuje tiež obmedziť možnosti zneužitia spočívajúce v tom, že by pracovník mal nárok na náhradu určenú na podporu pri hľadaní nového zamestnania, hoci by odchádzal do dôchodku.
- 35 Preto sa treba domnievať, že také ustanovenie, akým je § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch, sa nezdá zjavne neprimerané na dosiahnutie legitímneho cieľa politiky zamestnanosti sledovaného zákonodarcom.

36 Ešte je potrebné overiť, či toto opatrenie nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa sledovaného zákonodarcom.

37 V tomto ohľade z vysvetlení poskytnutých vnútroštátnym súdom, ako aj účastníkmi konania vo veci samej a dánskej vlády vyplýva, že zákonodarca sa pri výkone širokej miery voľnej úvahy, ktorou disponuje v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti, snažil dosiahnuť rovnováhu medzi síce legitímnymi, ale protichodnými záujmami.

38 Podľa týchto vysvetlení zákonodarca hľadal rovnováhu medzi ochranou pracovníkov, ktorí v dôsledku počtu rokov odpracovaných v podniku patria vo všeobecnosti medzi starších, a ochranou mladších pracovníkov, ktorí sa nemôžu dovolávať nároku na osobitné odstupné. Prípravné práce na zákone č. 1417 z 22. decembra 2004, ktorým bola prebratá smernica 2000/78, citované vnútroštátnym súdom v tomto ohľade preukazujú, že zákonodarca zohľadnil skutočnosť, že osobitné odstupné ako nástroj zosilnenej ochrany kategórie pracovníkov definovanej vzhľadom na počet ich odpracovaných rokov predstavuje určitú formu rozdielneho zaobchádzania v neprospech mladších pracovníkov. Dánska vláda takto poukazuje na skutočnosť, že obmedzenie rozsahu uplatnenia osobitného odstupného podľa § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch umožňuje nerozšíriť sociálnu ochranu, ktorá sa neuplatňuje na najmladších pracovníkov, viac, než je to nevyhnutné.

39 Táto vláda navyše uviedla, že cieľom opatrenia dotknutého vo veci samej je nájsť rovnováhu medzi ochranou pracovníkov a záujmami zamestnávateľov. Opatrenie dotknuté vo veci samej sa v súlade so zásadou proporcionality a nevyhnutnosťou bojovať proti zneužitiam teda snaží zaručiť, aby sa osobitné odškodné vyplácalo len osobám, ktorým je určené, teda tým, ktoré zamýšľajú byť naďalej aktívne, ale vzhľadom na svoj vek majú vo všeobecnosti viac ťažkostí nájsť si nové zamestnanie. Toto opatrenie

umožňuje tiež zabrániť tomu, aby zamestnávateľa boli povinní poskytovať osobitné odstupné osobám, ktorým budú od okamihu ich prepustenia vyplácať starobný dôchodok.

- 40 Z týchto skutočností vyplýva, že § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch v časti, v ktorej vylučuje z poskytnutia osobitného odstupného pracovníkov, ktorí budú v okamihu prepustenia poberať od svojho zamestnávateľa starobný dôchodok, nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov.
- 41 Toto zistenie však neumožňuje úplne odpovedať na otázku položenú vnútroštátnym súdom. Tento súd totiž spresnil, že toto ustanovenie považuje za osoby, ktoré skutočne budú poberať starobný dôchodok od svojho zamestnávateľa, aj tie osoby, ktoré len majú nárok na takýto dôchodok.
- 42 Dánsky zákonodarcia však zasiahol v snahe zabrániť, aby takéto vylúčenie nemalo neprimeraný dopad na legitímne záujmy pracovníkov. Od roku 1996 totiž § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch stanovuje, že vylúčenie z poskytnutia osobitného odstupného sa neuplatní na pracovníkov, ktorí vstúpili do systému starobného dôchodku zamestnávateľa po dosiahnutí veku 50 rokov. Toto ustanovenie teda umožňuje priznať túto náhradu pracovníkom, ktorí napriek tomu, že sú súčasťou dôchodkového systému, nie sú členmi profesijného systému dostatočne dlho na to, aby si mohli uplatniť nárok na dôchodok v takej výške, ktorá by im zaručovala primeraný náhradný príjem.
- 43 Pravdou však ostáva, že v dôsledku § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch sú z poskytovania osobitného odstupného vylúčení všetci pracovníci, ktorí v okamihu svojho prepustenia majú nárok na starobný dôchodok od svojho zamestnávateľa a ktorí vstúpili

do tohto dôchodkového systému pred dosiahnutím veku 50 rokov. Treba preto preskúmať, či takéto vylúčenie nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov.

⁴⁴ Z vysvetlení poskytnutých vnútroštátnym súdom a dánskou vládou vyplýva, že toto vylúčenie spočíva v myšlienke, že zamestnanci vo všeobecnosti opúšťajú trh práce hneď, ako získajú nárok na starobný dôchodok vyplácaný ich zamestnávateľom, a že do dôchodkového systému vstúpili predtým, než dosiahli vek 50 rokov. Na základe tohto posúdenia súvisiaceho s vekom pracovník, ktorý sa napriek tomu, že spĺňa podmienky vzniku nároku na dôchodok vyplácaný jeho zamestnávateľom, chce dočasne tohto dôchodku vzdať, aby mohol pokračovať v profesijnej kariére, nemôže dostať osobitné odstupné, hoci je určené na jeho ochranu. Preto s legitímnym cieľom vyhnúť sa tomu, aby sa táto náhrada poskytla osobám, ktoré si nehládajú nové zamestnanie, ale budú poberať náhradný príjem vo forme starobného dôchodku z profesijného dôchodkového systému, dotknuté opatrenie vedie k tomu, že zbavuje nároku na túto náhradu prepustených pracovníkov, ktorí chcú ostať na trhu práce, a to výlučne z dôvodu, že by mohli, najmä vzhľadom na svoj vek, poberať takýto dôchodok.

⁴⁵ Toto opatrenie sťažuje pracovníkom, ktorí môžu poberať starobný dôchodok, neskorší výkon ich práva pracovať, pretože hoci sa nachádzajú v situácii prechodu do nového zamestnania, nedostanú osobitné odstupné na rozdiel od pracovníkov s ekvivalentným počtom odpracovaných rokov.

⁴⁶ Navyše opatrenie dotknuté vo veci samej zakazuje celej jednej kategórii pracovníkov definovanej na základe vekového kritéria vzdať sa dočasne vyplácania starobného dôchodku ich zamestnávateľom v prospech poskytnutia osobitného odstupného určeného na to, aby im pomohlo pri hľadaní zamestnania. Toto opatrenie môže tiež nútiť

pracovníkov, aby akceptovali starobný dôchodok v menšej výške oproti dôchodku, na aký by mohli mať nárok, ak by boli profesijne činní až do vyššieho veku, čím im spôsobuje z dlhodobého hľadiska významnú stratu na príjme.

47 Z toho vyplýva, že neumožnením vyplatenia osobitného odstupného pracovníkovi, ktorý napriek tomu, že má nárok starobný dôchodok vyplácaný svojim zamestnávateľom, zamýšľa pokračovať v profesijnej kariére, § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch neprimerane zasahuje do legitímnych záujmov pracovníkov, ktorí sa nachádzajú v takejto situácii, čím ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov sociálnej politiky sledovaných týmito ustanovením.

48 Preto rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z § 2a ods. 3 zákona o zamestnancoch nemožno odôvodniť v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

49 V dôsledku toho je potrebné odpovedať na položenú otázku tak, že článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej pracovníci majúci nárok na vyplácanie starobného dôchodku svojim zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého vstúpili pred dosiahnutím veku 50 rokov, nemôžu výlučne na základe tejto skutočnosti dostať osobitné odstupné určené na podporu opätovného profesijného začlenenia pracovníkov, ktorí majú v podniku odpracovaných viac než 12 rokov.

O trovách

- ⁵⁰ 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 (veľká komora) rozhodol takto:

Článok 2 a 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 bránia takej vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej pracovníci majúci nárok na vyplácanie starobného dôchodku svojim zamestnávateľom v rámci dôchodkového systému, do ktorého vstúpili pred dosiahnutím veku 50 rokov, nemôžu výlučne na základe tejto skutočnosti dostať osobitné odstupné určené na podporu opätovného profesijného začlenenia pracovníkov, ktorí majú v podniku odpracovaných viac než 12 rokov.

Podpisy