Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 6. decembra 2012 *

„Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Smernica 2000/78/ES — Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia — Odstupné v prípade prepustenia — Sociálny plán stanovujúci zníženie výšky odstupného vyplácaného zdravotne postihnutým pracovníkom“

Vo veci C-152/11,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Arbeitsgericht München (Nemecko) zo 17. februára 2011 a doručený Súdnemu dvoru 28. marca 2011, ktorý súvisí s konaním:

Johann Odar

proti

Baxter Deutschland GmbH,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda desiatej komory A. Rosas, vykonávajúci funkciu predsedu druhej komory, sudcovia U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadžiev (spravodajca) a C. G. Fernlund,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: K. Malaček, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 18. apríla 2012,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— J. Odar, v zastúpení: S. Saller a B. Renkl, Rechtsanwälte,

— Baxter Deutschland GmbH, v zastúpení: C. Grundmann, Rechtsanwältin,

— nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze, J. Möller a N. Graf Vitzthum, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a V. Kreuschitz, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 12. júla 2012,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: nemčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 a článku 6 ods. 1 druhého pododseku písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, s. 6; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Odarom a jeho bývalým zamestnávateľom, spoločnosťou Baxter Deutschland GmbH (ďalej len „Baxter“) vo veci výšky odstupného, ktoré mu bolo vyplatené v súlade s plánom sociálneho zabezpečenia (ďalej len „PSZ“) dohodnutým medzi touto spoločnosťou a jej zamestnaneckou radou.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 8, 11, 12 a 15 smernice 200/78 znejú takto:

„(8) Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile.

…

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

(12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica…

…

(15) Posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.“

4 Článok 1 stanovuje, že účelom uvedenej smernice „je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

5 Článok 2 tej istej smernice nazvaný „Pojem diskriminácie“ v odseku 1 a 2 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:

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 smernice 2000/78 nazvaný „Rozsah“ v odseku 1 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;

…“

7 Článok 6 tej istej smernice nazvaný „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“ v odseku 1 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.

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;

…“

8 Článok 16 uvedenej smernice stanovuje:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:

a) zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;

b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv…“

Nemecké právo

Nemecká právna úprava

9 Smernica 2000/78 bola do nemeckého právneho poriadku prebratá všeobecným zákonom o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, ďalej len „AGG“). Tento zákon v § 1 nazvanom „Účel zákona“ stanovuje:

„Účelom tohto zákona je zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takéto znevýhodnenie odstrániť.“

10 § 10 AGG nazvaný „Prípustnosť určitých rozdielov v zaobchádzaní na základe veku“ stanovuje:

„1. Bez toho, aby bol tým dotknutý § 8, rozdielne zaobchádzanie na základe veku možno tiež pripustiť v prípadoch, keď je objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom. Prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a nevyhnutné. Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrnovať:

…

6. Diferenciáciu dávok vyplácaných v rámci sociálnych plánov v zmysle zákona o organizácii podnikov [Betriebsverfassungsgesetz], ak strany vytvorili systém odstupného odstupňovaný podľa veku alebo počtu odpracovaných rokov v podniku s dôrazom na príležitosti dotknutých osôb na trhu práce, ktoré závisia predovšetkým od ich veku, alebo ak boli z dávok sociálneho plánu vyňatí ekonomicky zabezpečení pracovníci, pretože majú – prípadne po poberaní dávky v nezamestnanosti – nárok na dôchodok.“

11 Zákon o organizácii podnikov v znení z 25. septembra 2001 (BGBl. 2001 I, s. 2518) vo svojich § 111 až § 113 vyžaduje, aby sa prijali opatrenia na účely zamedzenia nepriaznivých dôsledkov pre zamestnancov, ktoré vyplývajú z činnosti smerujúcej k reštrukturalizácii podniku. Na tieto účely sú zamestnávatelia a zamestnanecké rady povinné dohodnúť sa na sociálnych plánoch.

12 § 112 zákona o organizácii podnikov nazvaný „Dohoda o štrukturálnych zmenách v podniku a sociálneho plánu“ v odseku 1 stanovuje:

„Ak vedenie a zamestnanecká rada dosiahnu dohodu vyvažujúcu záujmy, pokiaľ ide o plánovanú štrukturálnu zmenu podniku, dohoda má písomnú formu a musí byť podpísaná oboma zmluvnými stranami. Platí to aj v prípade dohody, na základe ktorej možno kompenzovať alebo znížiť ekonomické dôsledky, ktoré pre zamestnancov vyplývajú z plánovanej zmeny podniku (sociálny plán). Sociálny plán má účinok podnikovej dohody…“

13 V súlade s § 127 sociálneho zákonníka, ktorý sa nachádza v knihe III tohto zákonníka, sa bežné dávky v nezamestnanosti vyplácajú na dobu určitú, ktorá sa stanovuje podľa veku pracovníka a dĺžky obdobia, počas ktorého platil príspevok v nezamestnanosti. Pracovník má nárok na dávku z nezamestnanosti v trvaní 12 mesiacov pred dovŕšením veku 50 rokov, 15 mesiacov po dovŕšení veku 50 rokov, 18 mesiacov po dovŕšení veku 55 rokov a 24 mesiacov po dovŕšení veku 58 rokov.

Plán sociálneho zabezpečenia a dodatkový sociálny plán

14 Dňa 30. apríla 2004 dohodla Baxter so zamestnaneckou radou tohto podniku PSZ. Ustanovenie § 6 ods. 1 body 1.1 až 1.5 tohto plánu znie:

„Odstupné v prípade skončenia pracovného pomeru (okrem ‚predčasného odchodu do dôchodku') stanovuje:

1.1 Pracovníkom podniku, ktorým aj napriek vynaloženému úsiliu nemožno poskytnúť prijateľné zamestnanie v podniku Baxter [so sídlom] v Nemecku, a v prípade ktorých nemožno predčasne rozviazať pracovný pomer na základe § 5 a ktorí opúšťajú podnik (buď v dôsledku prepustenia z prevádzkových dôvodov alebo na základe dohody o skončení pracovného pomeru), sa vyplatí odstupné z dôvodu skončenia pracovného pomeru, ktorého hrubá výška pred zdanením sa vypočíta v eurách podľa tohto vzorca:

Odstupné = vekový faktor x počet odpracovaných rokov v podniku x hrubý mesačný príjem [ďalej len ‚štandardný výpočet odstupného'].

1.2 Tabuľka podľa vekového faktoru

Vek	Vekový faktor	Vek	Vekový faktor	Vek	Vekový faktor	Vek	Vekový faktor	Vek	Vekový faktor
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

…

1.5 Pracovníkom starším ako 54 rokov, s ktorými je rozviazaný pracovný pomer z prevádzkových dôvodov alebo na základe dohody o skončení pracovného pomeru, sa odstupné vypočítané v súlade s § 6 ods. 1 bodom 1.1 porovná s nasledujúcim výpočtom:

počet mesiacov do najskoršieho možného odchodu do dôchodku x 0,85 x hrubý mesačný príjem [ďalej len ‚alternatívny výpočet odstupného']

Pokiaľ je výška odstupného získaná zo [štandardného výpočtu odstupného] vyššia než výška získaná z [alternatívneho výpočtu odstupného], vyplatená bude nižšia suma. Táto suma však nesmie byť nižšia než polovica výšky odstupného vypočítaná v súlade so [štandardným výpočtom odstupného].

Ak sa výsledok [alternatívneho výpočtu odstupného] rovná nule, bude vyplatená polovica odstupného vypočítaného v súlade so [štandardným výpočtom odstupného].“

15 Dňa 13. marca 2008 Baxter dohodla so zamestnaneckou radou obchodného zoskupenia dodatkový sociálny plán (ďalej len „DSP“). Ustanovenie § 7 tohto plánu týkajúce sa náhrad, znie takto:

„Pracovníci, na ktorých a vzťahuje tento [PSZ] a s ktorými sa rozviaže pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien, dostanú tieto dávky:

7.1 Odstupné: Pracovníkom je vyplatené osobitné odstupné, ktoré vyplýva z § 6 ods. 1 [PSZ].

7.2 Vysvetlivky: Vzhľadom na § 6 bod 1.5 [PSZ] sa strany dohodli na nasledujúcom. Pod najskorším možným odchodom do dôchodku sa rozumie okamih, keď si pracovník môže prvýkrát uplatniť nárok na niektorý zo zákonných starobných dôchodkov, a to aj na znížený dôchodok z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku.

…“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

16 Žalobca vo veci samej, pán Odar, je nemecký štátny príslušník narodený v roku 1950. Je ženatý, má dve nezaopatrené deti a bol uznaný za ťažko zdravotne postihnutú osobu s 50 % mierou postihnutia. Pán Odar bol od 17. apríla 1979 zamestnaný v spoločnosti Baxter alebo pred týmto dátumom v spoločnosti, ktorá je právnym predchodcom spoločnosti Baxter, ako marketingový manažér.

17 Baxter rozviazala s pánom Odarom pracovný pomer listom z 25. apríla 2008 a navrhla mu, aby v pracovnom pomere pokračoval v rámci prevádzky nachádzajúcej sa v Munich-Unterschleißheim (Nemecko). Pán Odar túto ponuku prijal a následne sa rozhodol k 31. decembru 2009 odstúpiť po tom, čo sa strany dohodli, že toto odstúpenie z funkcie nezníži jeho nárok na odstupné.

18 Ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, pán Odar môže vo vzťahu k nemeckému režimu dôchodkového zabezpečenia uplatniť nárok na riadny starobný dôchodok po dosiahnutí veku 65 rokov, a to od 1. augusta 2015, ako aj nárok na poberanie invalidného dôchodku z dôvodu ťažkej invalidity od dosiahnutia veku 60 rokov, t. j. od 1. augusta 2010.

19 Baxter vyplatila pánovi Odarovi odstupné na základe PSZ v hrubej výške 308 253,31 eura. Podľa štandardného výpočtu odstupného, odstupné, ktoré mu mohlo byť vyplatené, by v hrubej výške predstavovalo 616 506,63 eura. Baxter sa v súlade so štandardným výpočtom odstupného opierala o domnienku spočívajúcu v najskoršom možnom odchode do dôchodku, t. j. 1. augusta 2010, a vypočítala odstupné v hrubej výške 197 199,09 eura. Vyplatila mu teda minimálnu garantovanú sumu, ktorá zodpovedá polovici 616 506,63 eura

20 Listom z 30. júna 2010 podal pán Odar žalobu na Arbeitsgericht München (Pracovný súd v Mníchove). Navrhol, aby tento súd nariadil, že Baxter je mu povinná vyplatiť dodatočné odstupné v hrubej výške 271 988,22 eura. Táto suma zodpovedá rozdielu medzi odstupným, ktoré mu bolo vyplatené, a sumou, ktorá by mu bola vyplatená za rovnaké odpracované roky v podniku, ak by v čase ukončenia pracovného pomeru s touto spoločnosťou dovŕšil 54 rokov. Pán Odar sa domnieva, že výpočet odstupného stanovený PSZ ho znevýhodňuje z dôvodu jeho veku a zdravotného postihnutia.

21 Vnútroštátny súd si kladie otázku o zlučiteľnosti smernicou 2000/78 s § 10 tretej vety bodu 6 AGG a pravidla nachádzajúceho sa v § 6 ods. 1 bode 1.5 PSZ. Uvádza, že ak prvé z uvedených vnútroštátnych ustanovení nie je v súlade s právom Únie a v dôsledku toho sa neuplatňuje, je namieste vyhovieť žalobe, ktorú mu predložil pán Odar. Pravidlo uvedené v druhom ustanovení sa nemôže totiž zakladať na právnej norme, ktorá nie je zlučiteľná s touto smernicou.

22 Za týchto podmienok Arbeitsgericht München rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku možno pripustiť, ak sociálni partneri v rámci podnikového systému sociálneho zabezpečenia vylúčili z dávok sociálneho plánu ekonomicky zabezpečených pracovníkov, pretože sú – prípadne po poberaní dávky v nezamestnanosti – oprávnení poberať starobný dôchodok, v rozpore so zákazom diskriminácie na základe veku zakotvenom v článkoch 1 a 16 smernice [2000/78], alebo je takáto diskriminácia odôvodnená v súlade s článkom 6 ods. 1 [druhým pododsekom] písm. a) [tejto smernice]?

2. Je vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie na základe veku možno pripustiť, ak sociálni partneri v rámci podnikového systému sociálneho zabezpečenia vylúčili z dávok sociálneho plánu ekonomicky zabezpečených pracovníkov, pretože sú – prípadne po poberaní dávky v nezamestnanosti – oprávnení poberať dôchodok, v rozpore so zákazom diskriminácie na základe zdravotného postihnutia zakotvenom v článkoch 1 a 16 smernice [2000/78]?

3. Je právna úprava podnikového systému sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov daného podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov, sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, uplatní výpočet ich odstupného na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže sa im vyplatí nižšia suma odstupného, avšak minimálne polovica bežnej výšky odstupného, v rozpore so zákazom diskriminácie na základe veku v zmysle uvedenom v článkoch 1 a 16 smernice [2000/78], alebo je takáto diskriminácia odôvodnená v súlade s článkom 6 ods. 1 [druhým pododsekom] písm. a) [tejto smernice]?

4. Je právna úprava podnikového systému sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov, sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, uplatní výpočet odstupného na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže sa im vyplatí nižšia suma odstupného, avšak minimálne polovica bežnej výšky odstupného, a ktorá na účely tohto iného výpočtu zohľadňuje najmä starobný dôchodok vyplácaný z dôvodu zdravotného postihnutia, v rozpore so zákazom diskriminácie na základe zdravotného postihnutia zakotvenom v článkoch 1 a 16 smernice [2000/78]?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvých dvoch otázkach

23 Svojimi prvými dvoma otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 2 ods. 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v to zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku možno pripustiť, ak sociálni partneri v rámci podnikového systému sociálneho zabezpečenia vylúčili z dávok sociálneho plánu ekonomicky zabezpečených pracovníkov, pretože sú – prípadne po poberaní dávky v nezamestnanosti – oprávnení poberať starobný dôchodok.

24 V tejto súvislosti treba v prvom rade pripomenúť ustálenú judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na svoju vlastnú zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti. Zamietnutie návrhu vnútroštátneho súdu Súdnym dvorom je možné len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (pozri najmä rozsudky z 22. júna 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Zb. s. I-5667, bod 27; z 29. marca 2012, SAG ELV Slovensko a i., C-599/10, Zb. s. I-10873, bod 15, ako aj z 12. júla 2012, VALE Építési, C-378/10, bod 18).

25 Treba preto konštatovať, že v tejto veci ide presne o takýto prípad.

26 Prvé dve otázky sa zakladajú na predpoklade, ktorý pripúšťa § 10 tretia veta bod 6 AGG, podľa ktorého sociálni partneri v rámci podnikového systému sociálneho zabezpečenia vylučujú z dávok sociálneho plánu ekonomicky zabezpečených pracovníkov, pretože sú – prípadne po poberaní dávky v nezamestnanosti – oprávnení poberať starobný dôchodok.

27 Nikde pritom v napadnutom rozhodnutí nie je uvedené, že prejednávaná vec sa týka tohto predpokladu. Práve naopak, vnútroštátny súd uviedol, že na rozdiel od možnosti stanovenej v uvedenom ustanovení AGG, PSZ neumožňuje, aby z vyplatenia odstupného boli vylúčení pracovníci blížiaci sa k dôchodku, a ani nestanovuje zohľadnenie nároku pracovníka na dávky v nezamestnanosti. Ako teda vyplýva zo spisu, pánovi Odarovi bolo vyplatené odstupné, ktoré však bolo znížené v súlade s § 6 ods. 1 bodom 1.5 PSZ v spojení s § 7 bodom 7.2 DSP, čo napadol svojou žalobou pred uvedeným súdom.

28 Zdá sa byť teda zjavné, že otázka zlučiteľnosti § 10 tretej vety bodu 6 EGG so smernicou 2000/78 má abstraktnú a čisto hypotetickú povahu so zreteľom na predmet sporu vo veci samej.

29 Za týchto podmienok nemožno odpovedať na prvú a druhú otázku položenú vnútroštátnym súdom.

O tretej otázke

30 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú článok 2 ods. 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bránia právnej úprave spadajúcej pod podnikový systém sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov tohto podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, výška odstupného, na ktorý majú nárok, vypočíta na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže odstupné vyplatené týmto pracovníkom je nižšie než odstupné vyplývajúce z uplatnenia tejto bežnej metódy, pričom sa však rovná minimálne polovici výšky odstupného vypočítaného na základe tejto bežnej metódy.

31 Čo sa týka v prvom rade otázky, či dotknutá vnútroštátna právna úprava vo veci samej spadá do pôsobnosti smernice 2000/78, treba zdôrazniť, ako vyplýva z názvu a odôvodnení, ako aj z obsahu a účelu tejto smernice, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec s cieľom zabezpečiť každej osobe rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolaní“ tým, že sa jej ponúkne účinná ochrana proti diskriminácii na základe niektorého z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek.

32 Osobitnejšie z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 vyplýva, že táto smernica sa v rámci právomocí prenesených na Európsku úniu vzťahuje „na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov“ vo vzťahu najmä „k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.

33 Stanovením zníženia výšky odstupného v prípade prepustenia pracovníkov starších ako 54 rokov § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ vplýva na podmienky prepúšťania týchto pracovníkov v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Takéto vnútroštátne ustanovenie preto spadá do pôsobnosti tejto smernice.

34 Ako vyplýva z ustálenej judikatúry Súdneho dvora, ak sociálni partneri prijmú opatrenia spadajúce do pôsobnosti smernice 2000/78, ktorá v oblasti zamestnania a povolania konkretizuje zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, musia konať v súlade s touto smernicou (rozsudky z 13. septembra 2011, Prigge a i., C-447/09, Zb. s. I-8003, bod 48, ako aj zo 7. júna 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, bod 22).

35 Pokiaľ ide o otázku, či dotknutá právna úprava vo veci samej obsahuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, je potrebné uviesť, že § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ vo vzťahu k pracovníkom, ktorí dovŕšili 54 rokov a sú prepustení z prevádzkových dôvodov alebo na základe dohody o skončení pracovného pomeru medzi podnikom a pracovníkom, má za následok, že odstupné vypočítané v súlade so štandardným výpočtom sa porovnáva s výpočtom dosiahnutým na základe alternatívneho výpočtu odstupného. Dotknutému pracovníkovi sa prizná najnižšia suma, pričom však má záruku, že mu bude vyplácaná suma zodpovedajúca polovici sumy vyplývajúcej z uplatnenia štandardného výpočtu odstupného.

36 V súlade s týmito ustanoveniami bola pánovi Odarovi vyplatená suma vo výške 308 357,10 eura, ktorá zodpovedá polovici odstupného vyplývajúceho z uplatnenia štandardného výpočtu odstupného. Ak by v čase prepustenia dovŕšil 54 rokov, mal by pán Odar za týchto podmienok nárok na odstupné vo výške 580 357,10 eura. Skutočnosť spočívajúca v dovŕšení veku 54 rokov teda viedla k uplatneniu komparatívneho postupu a vyplateniu nižšej sumy, než je suma, na ktorú by mal nárok, ak by nedovŕšil tento vek. Zdá sa teda, že spôsob výpočtu stanovený v PSZ v prípade prepustenia z prevádzkových dôvodov zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo na základe veku.

37 Je potrebné preskúmať, či toto rozdielne zaobchádzanie možno odôvodniť so zreteľom na článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78. Toto ustanovenie totiž stanovuje, 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 potrebné.

38 Čo sa týka cieľa dotknutých vnútroštátnych opatrení vo veci samej, vnútroštátny súd tvrdí, že znenie § 6 ods. 1 bodu 1.5 PSZ neposkytuje nijakú informáciu týkajúcu sa sledovaných cieľov. Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru však vyplýva, že tieto ciele sa prelínajú s cieľom pravidla nachádzajúceho sa v § 10 tretej vete bode 6 AGG. Ako to uvádza vnútroštátny súd, spôsoby, pre ktoré sa rozhodli sociálni partneri v rámci sociálneho plánu, musia svojou povahou účinne podporovať cieľ uvedený v tomto ustanovení AGG a neprimerane nepoškodzovať záujmy znevýhodnených vekových skupín.

39 Podľa § 112 zákona o organizácii podnikov v znení z 25. septembra 2011 cieľom a účelom sociálneho plánu je kompenzovať alebo znižovať dôsledky štrukturálnych zmien v dotknutom podniku. Nemecká vláda vo svojich písomných pripomienkach v tejto súvislosti spresnila, že odstupné vyplatené na základe plánu sociálneho zabezpečenia nemá osobitne za cieľ uľahčiť opätovné zaradenie do pracovného života.

40 Rozdielne zaobchádzanie na základe veku v prípade odstupného vyplateného na základe plánu sociálneho zabezpečenia sleduje cieľ založený na konštatovaní, podľa ktorého ak ide o ekonomické znevýhodnenie v budúcnosti, niektorí zamestnanci, ktorých sa takéto znevýhodnenie vyplývajúce zo straty ich zamestnania nedotkne alebo sa ich dotkne len v malej miere v porovnaní s ostatnými zamestnancami, môžu byť vo všeobecnosti vylúčení z týchto práv.

41 Nemecká vláda v tejto súvislosti uvádza, že sociálny plán musí predpokladať rozdelenie obmedzujúcich opatrení, aby tento plán mohol spĺňať svoju „prechodnú funkciu“ vo vzťahu ku všetkým pracovníkom a nielen vo vzťahu k starším pracovníkom. Takýto plán nemôže v zásade viesť k ohrozeniu prežitia podniku alebo zostávajúcich pracovných miest. § 10 tretia veta bod 6 AGG 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.

42 Cieľom uvedeného vnútroštátneho ustanovenia je teda ochrana mladších pracovníkov a ich zaradenie do pracovného života s prihliadnutím na potrebu spravodlivého rozdelenia vymedzených finančných prostriedkov sociálneho plánu poskytnutím kompenzácie do budúcnosti.

43 Takéto dôvody môžu odôvodňovať ako výnimku zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku rozdielne zaobchádzania, pokiaľ ide najmä o „stanovenie osobitných podmienok prístupu k… zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov…, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana“ v zmysle článku 6 ods. 1 druhého pododseku smernice 2000/78.

44 Okrem toho za legitímny cieľ sa má považovať vyhnutie sa tomu, aby sa odstupné v prípade prepustenia poskytlo osobám, ktoré si nehľadajú nové zamestnanie, ale budú poberať náhradný príjem vo forme starobného dôchodku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Zb. s. I-9343, bod 44).

45 Za týchto podmienok možno pripustiť, že ciele, ako sú tie, ktoré sleduje § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ, treba v zásade považovať za také, ktoré svojou povahou „objektívne a dôvodne“, „v rámci vnútroštátneho práva“, ako to stanuje aj článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, odôvodňujú rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

46 Je ešte potrebné preskúmať, či prostriedky použité na dosiahnutie týchto cieľov sú primerané a nevyhnutné a či nejdú nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie sledovaného cieľa.

47 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že členské štáty a prípadne sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania cieľa stanoveného v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho možno dosiahnuť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. júla 2012, Hörnfeldt, C-141/11, bod 32).

48 Pokiaľ ide o primeranosť dotknutých ustanovení PSZ a DSP, treba uviesť, že zníženie výšky odstupného priznaného pracovníkom, ktorí boli ku dňu ich prepustenia ekonomicky zabezpečení, sa nezdajú byť nedôvodné vzhľadom na účel týchto sociálnych plánov, ktorých cieľom je zabezpečiť vyššiu ochranu pracovníkom, v prípade ktorých je zmena zamestnania vážnejšia z dôvodu ich obmedzených finančných prostriedkov.

49 Preto je potrebné konštatovať, že také ustanovenie, akým je § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ, sa nezdá byť zjavne neprimerané na dosiahnutie legitímneho cieľa politiky zamestnanosti sledovaného nemeckým zákonodarcom.

50 Čo sa týka nevyhnutnosti týchto ustanovení, treba istotne uviesť, že § 7 bod 7.2 DSP stanovuje, že pod najskorším možným odchodom do dôchodku v zmysle § 6 ods. 1 bodu 1.5 PSZ sa rozumie okamih, keď si pracovník môže prvýkrát uplatniť nárok na niektorý zo starobných dôchodkov, a to aj na znížený dôchodok z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku.

51 Ako však bolo konštatované v bode 27 tohto rozsudku, PSZ stanovuje len zníženie výšky odstupného v prípade prepustenia priznaného týmto pracovníkom.

52 V tejto súvislosti treba na jednej strane uviesť, že § 6 bod 1.5 PSZ stanovuje, že odstupné priznané dotknutému pracovníkovi zodpovedá sume vypočítanej zo štandardného výpočtu odstupného alebo alternatívneho výpočtu odstupného, ktorá je nižšia, príjemca má však záruku, že suma, ktorá mu bude skutočne vyplatená, sa bude rovnať minimálne polovici sumy vypočítanej podľa štandardného výpočtu odstupného. Navyše, ako vyplýva aj z tabuľky zobrazenej v bode 14 tohto rozsudku, vekový faktor, ktorý je jedným z ukazovateľov štandardného výpočtu odstupného a alternatívneho výpočtu odstupného, sa postupne zvyšuje od 18 rokov (0,35) až po 57 rokov (1,70). Až po 59 rokoch sa tento faktor začína postupne znižovať (1,60), až kým nedosiahne svoju minimálnu sadzbu pri veku 64 rokov (0,50). Na druhej strane, ako to stanovuje aj tretí pododsek tohto ustanovenia, aj keby sa výsledok na základe alternatívneho výpočtu odstupného rovnal nule, dotknutý pracovník bude mať nárok na vyplatenie odstupného rovnajúceho sa polovici sumy vypočítanej v súlade so štandardným výpočtom odstupného.

53 Vzhľadom na posúdenia vnútroštátneho súdu je potrebné uviesť, že § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ je výsledkom dohody dosiahnutej medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí vykonali svoje právo kolektívneho vyjednávania, ktoré je uznané ako základné právo. Skutočnosť, že sa nechalo na sociálnych partnerov, aby definovali rovnováhu medzi vzájomnými záujmami, ponúka každej zo zmluvných strán nezanedbateľnú flexibilitu spočívajúcu v možnosti prípadného vypovedania zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. októbra 2010, Rosenbladt, C-45/09, Zb. s. I-9391, bod 67).

54 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať, že článok 2 ods. 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebráni právnej úprave spadajúcej pod podnikový systém sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov tohto podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, výška odstupného, na ktorý majú nárok, vypočíta na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže odstupné vyplatené týmto pracovníkom je nižšie než odstupné vyplývajúce z uplatnenia tejto bežnej metódy, pričom sa však rovná minimálne polovici výšky odstupného vypočítaného na základe tejto bežnej metódy.

O štvrtej otázke

55 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bráni právnej úprave spadajúcej pod podnikový systém sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov tohto podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, výška odstupného, na ktorý majú nárok, vypočíta na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže odstupné vyplatené týmto pracovníkom je nižšie než odstupné vyplývajúce z uplatnenia tejto bežnej metódy, pričom sa však rovná minimálne polovici výšky odstupného vypočítaného na základe tejto bežnej metódy, a ktorá na účely tohto iného výpočtu zohľadňuje možnosť poberať predčasný starobný dôchodok vyplácaný z dôvodu zdravotného postihnutia.

56 Pokiaľ ide v prvom rade o otázku, či § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ v spojení s § 7 bodom 7.2 DSP obsahuje rozdielne zaobchádzanie na základe zdravotného postihnutia v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, treba uviesť, že výška odstupného v prípade prepustenia vyplatená dotknutému zamestnancovi sa v súlade s týmto § 7 bodom 7.2 znižuje s prihliadnutím na najskorší možný odchod do dôchodku. Priznanie poberania dôchodku však podlieha podmienke dosiahnutia minimálneho veku a tento vek je iný, ak ide o osoby s ťažkým zdravotným postihnutím.

57 Ako uviedla generálna advokátka v bode 50 svojich návrhov, prvá zložka alternatívneho výpočtu odstupného bude vždy nižšia, pokiaľ ide o pracovníka s ťažkým zdravotným postihnutím, než v prípade pracovníkov toho istého veku a bez zdravotného postihnutia. V prejednávanej veci

skutočnosť, že tento výpočet sa údajne neutrálnym spôsobom opiera o vek odchodu na dôchodok, vedie k tomu, že pracovníci s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorí majú možnosť odísť na dôchodok v nižšom veku, t. j. vo veku 60 rokov a nie vo veku 63 rokov, ako v prípade pracovníkov bez zdravotného postihnutia, sa vyplatí nižšie odstupné v prípade prepustenia, a to z dôvodu ich ťažkého zdravotného postihnutia.

58 Ako vyplýva aj z pripomienok pána Odara a ako pripustila spoločnosť Baxter na pojednávaní, by výška odstupného v prípade prepustenia, ktorá by mu bola vyplatená, ak by nebol ťažko zdravotne postihnutý, dosiahla až 570 839,47 eura.

59 Z toho vyplýva, že § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ v spojení s § 7.2 DSP, ktorého uplatnenie ma za následok, že výška odstupného v prípade prepustenia vyplateného pracovníkovi s ťažkým zdravotným postihnutím je vyššia, než je suma vyplatená pracovníkovi bez zdravotného postihnutia, vedie k rozdielnemu zaobchádzaniu nepriamo na základe zdravotného postihnutia v zmysle ustanovenia článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

60 V druhom rade treba preskúmať, či v kontexte, o aký ide v prípade dotknutého ustanovenia vo veci samej, pracovníci s ťažkým zdravotným postihnutím a patriaci do vekovej skupiny blížiacej sa k dôchodku, sú v porovnateľnej situácii v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, v akej sú pracovníci bez zdravotného postihnutia patriaci do rovnakej vekovej skupiny. Nemecká vláda totiž tvrdí, že tieto dve kategórie pracovníkov sa nachádzajú od samého začiatku v objektívne rozdielnych situáciách, pokiaľ ide o ich nárok na poberanie dôchodku.

61 V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že pracovníci patriaci do vekovej skupiny blížiacej sa k dôchodku sú v porovnateľnej situácii, v akej sú ostatní dotknutí pracovníci v rámci sociálneho plánu, pretože k skončeniu ich pracovnoprávneho vzťahu s ich zamestnancom došlo z rovnakého dôvodu a za rovnakých podmienok.

62 Zvýhodnenie pracovníkov s ťažkým zdravotným postihnutím, ktoré spočíva v možnosti uplatniť si nárok na dôchodok vo veku, ktorý je nižší o tri roky, než je vek stanovený pre pracovníkov bez zdravotného postihnutia, ich totiž nemôže stavať do osobitnej situácie v porovnaní s týmito pracovníkmi.

63 V súlade s článkom 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 treba preskúmať, či rozdielne zaobchádzanie existujúce medzi týmito dvoma kategóriami pracovníkov je objektívne a dôvodne odôvodnené legitímnym cieľom, či opatrenia použité na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nejdú nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie cieľa sledovaného nemeckým zákonodarcom.

64 V tejto súvislosti už bolo na jednej strane v bodoch 43 ž 45 tohto rozsudku konštatované, že ciele, ako sú tie, ktoré sleduje § 6 ods. 1 bod 1.5 PSZ, treba v zásade považovať za také, ktoré svojou povahou „objektívne a dôvodne“, „v rámci vnútroštátneho práva“, ako to stanovuuje aj článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, odôvodňujú rozdielne zaobchádzanie na základe veku. Na druhej strane, ako vyplýva z bodu 49 tohto rozsudku, takéto ustanovenie sa nezdá byť zjavne neprimerané na dosiahnutie legitímneho cieľa politiky zamestnanosti sledovaného nemeckým zákonodarcom.

65 Na účely preskúmania, či § 6 ods. 1 bodu 1.5 PSZ v spojení s § 7 bodom 7.2 DSP ide nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie sledovaných cieľov, je potrebné uplatniť toto ustanovenie v kontexte, do ktorého spadá, a zohľadniť ujmu, ktorú môže spôsobiť dotknutým osobám.

66 Baxter a nemecká vláda v podstate zastávajú názor, že zníženie výšky odstupného v prípade prepustenia vyplateného pánovi Odarovi je odôvodnené zvýhodnením pracovníkov s ťažkým zdravotným postihnutím, ktoré spočíva v možnosti uplatniť si nárok na dôchodok vo veku, ktorý je o tri roky nižší, než je vek stanovený pre pracovníkov bez zdravotného postihnutia.

67 Toto odôvodnenie však nemožno prijať. Na jednej strane totiž o diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia ide v prípade, ak sporné opatrenie nie je odôvodnené objektívnymi skutočnosťami, ktoré s takouto diskrimináciou nesúvisia (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudky zo 6. apríla 2000, Jørgensen, C-226/98, Zb. s. I-2447, bod 29; z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, bod 67, ako aj z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 43). Na druhej strane, takéto odôvodnenie by viedlo k porušeniu potrebného účinku vnútroštátnych ustanovení stanovujúcich uvedené zvýhodnenie, ktorých podstata vo všeobecnosti spočíva v zohľadňovaní osobitných ťažkostí a rizík, s ktorými sa stretávajú pracovníci s ťažkým zdravotným postihnutím.

68 Zdá sa teda, že sociálni partneri v snahe sledovať legitímny cieľ spočívajúci v spravodlivom rozdelení obmedzených finančných prostriedkov vyplývajúcich zo sociálneho plánu a primeraných k potrebám dotknutých pracovníkov, nezohľadnili relevantné skutočnosti, ktoré sa osobitne dotýkajú pracovníkov s ťažkým zdravotným postihnutím.

69 Nezohľadnili totiž riziko, ktorému sú vystavené osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, ktoré vo všeobecnosti čelia väčším ťažkostiam než pracovníci bez zdravotného postihnutia, pokiaľ ide o prístup na trh práce, ako aj skutočnosť, že toto riziko rastie v súvislosti s ich blížiacim sa dôchodkovým vekom. Tieto osoby majú pritom osobitné potreby súvisiace jednak s ochranou, ktorú si vyžaduje ich stav, a jednak s nevyhnutnosťou prihliadať na skutočnosť, že tento stav sa môže zhoršiť. Ako uviedla aj generálna advokátka v bode 68 svojich návrhov, je potrebné prihliadať na riziko, že osoby s ťažkým zdravotným postihnutím čelia vysokým finančným potrebám súvisiacim s ich zdravotným postihnutím a/alebo že v dôsledku toho, že sa blížia k dôchodkovému veku, sa môžu tieto finančné potreby zvýšiť.

70 Z toho vyplýva, že v dôsledku vyplatenia odstupného pracovníkovi s ťažkým zdravotným postihnutím v prípade prepustenia z prevádzkových dôvodov v nižšej sume než pracovníkovi bez zdravotného postihnutia má dotknuté opatrenie vo veci samej za následok výrazné narušenie legitímnych záujmov pracovníkov s ťažkým zdravotným postihnutím, a ide teda nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie cieľov sociálnej politiky sledovaných nemeckým zákonodarcom.

71 Rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z § 6 bodu 1.5 PSZ nemožno preto odôvodniť na základe článku 2 ods. 2 písm. b) bodu i) smernice 2000/78.

72 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku odpovedať, že článok 2 ods. 2 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni právnej úprave spadajúcej pod podnikový systém sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov tohto podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, výška odstupného, na ktorý majú nárok, vypočíta na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže odstupné vyplatené týmto pracovníkom je nižšie než odstupné vyplývajúce z uplatnenia tejto bežnej metódy, pričom sa však rovná minimálne polovici výšky odstupného vypočítaného na základe tejto bežnej metódy, a ktorá na účely tohto iného výpočtu zohľadňuje možnosť poberať predčasný starobný dôchodok vyplácaný z dôvodu zdravotného postihnutia.

O trovách

73 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (druhá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 2 ods. 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 povolaní, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebráni právnej úprave spadajúcej pod podnikový systém sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov tohto podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, výška odstupného, na ktorý majú nárok, vypočíta na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže odstupné vyplatené týmto pracovníkom je nižšie než odstupné vyplývajúce z uplatnenia tejto bežnej metódy, pričom sa však rovná minimálne polovici výšky odstupného vypočítaného na základe tejto bežnej metódy.**

2. **Článok 2 ods. 2 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni právnej úprave spadajúcej pod podnikový systém sociálneho zabezpečenia, ktorá stanovuje, že v prípade pracovníkov tohto podniku starších ako 54 rokov a prepustených z prevádzkových dôvodov sa na rozdiel od bežnej metódy výpočtu, ktorá zohľadňuje najmä počet odpracovaných rokov v podniku, výška odstupného, na ktorý majú nárok, vypočíta na základe najskoršieho možného odchodu do dôchodku, takže odstupné vyplatené týmto pracovníkom je nižšie než odstupné vyplývajúce z uplatnenia tejto bežnej metódy, pričom sa však rovná minimálne polovici výšky odstupného vypočítaného na základe tejto bežnej metódy, a ktorá na účely tohto iného výpočtu zohľadňuje možnosť poberať predčasný starobný dôchodok vyplácaný z dôvodu zdravotného postihnutia.**

Podpisy