

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 5. marca 2009*

V zadevi C-388/07,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 24. julija 2007, ki je prispela na Sodišče 9. avgusta 2007, v postopku

The Queen, na zahtevo

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

proti

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Jezik postopka: angleščina.

AGE CONCERN ENGLAND
SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi A. Rosas, predsednik senata, A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Löhmus, sodniki, in
P. Lindh (poročevalka), sodnica,

generalni pravobranilec: J. Mazák,
sodni tajnik: H. von Holstein, namestnik sodnega tajnika,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 2. julija 2008,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) R. Allen, QC, A. Lockley, solicitor, in D. O’Dempsey, barrister,
- za vlado Združenega kraljestva E. Jenkinson, zastopnica, skupaj z D. Rose, QC,
- za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za Komisijo Evropskih skupnosti J. Enegren in N. Yerrell, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi
23. septembra 2008

izreka naslednjo

Sodbo

- ¹ Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).

- ² Ta predlog je bil vložen v okviru obravnavanja tožbe za izpodbijanje zakonitosti prenosa Direktive 2000/78 v Združenem kraljestvu, ki jo je vložil The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (državni sekretar za ekonomske zadeve, podjetja in reformo zakonodaje).

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 V uvodni izjavi 14 Direktive 2000/78 je navedeno:

„Ta direktiva ne vpliva na nacionalne določbe, ki urejajo upokojitveno starost.“

4 V uvodni izjavi 25 Direktive 2000/78 je določeno:

„Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistven del izpolnjevanja ciljev, opredeljenih v smernicah o zaposlovanju, in spodbujanja raznovrstnosti delovne sile. Vendar je v nekaterih okoliščinah različno obravnavanje v zvezi s starostjo lahko upravičeno in so s tem v zvezi potrebni posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.“

5 Na podlagi njenega člena 1 je namen Direktive 2000/78 „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

6 Člen 2 Direktive 2000/78 z naslovom „Koncept diskriminacije“ določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

- (a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

- (b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
 - (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali

 - (ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti

ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

[...]"

7 Člen 3(1) Direktive z naslovom „Področje uporabe“ določa:

„V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[...]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[...]"

8 Člen 6(1) Direktive 2000/78 z naslovom „Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti“ določa:

„Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

- (a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;
- (b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;
- (c) z določitvijo najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ali na potrebi po primerni dobi zaposlenosti pred upokojitvijo.“

Nacionalna ureditev

- 9 Predložitveno sodišče navaja, da pred 3. aprilom 2006 v Združenem kraljestvu ni bila z nobeno zakonsko določbo prepovedana diskriminacija zaradi starosti na področju zaposlovanja in dela. Delodajalci so lahko odpustili zaposlene, ki so dosegli običajno upokojitveno starost, ki je bila določena v podjetju, ali, če ni bila določena, starost 65 let. Člena 109 in 156 zakona o pravicah iz delovnega razmerja iz leta 1996 (Employment Rights Act 1996, v nadaljevanju: zakon iz leta 1996) sta določala, da v takšnih primerih zaposleni niso mogli zahtevati nobene odpravnine.
- 10 Direktivo 2000/78 je Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska preneslo 3. aprila 2006 s sprejetjem uredbe o enakosti pri zaposlovanju (starost) iz leta 2006 (Employment Equality (Age) Regulations 2006), SI 1031/2006 (v nadaljevanju: uredba), ki je začela veljati 1. oktobra 2006.
- 11 Člen 3 iz dela 1 uredbe opredeljuje pogoje, po katerih se lahko diskriminatorna praksa šteje za nezakonito, tako:
- „(1) Za namene te uredbe oseba (v nadaljevanju: oseba A) diskriminira drugo osebo (v nadaljevanju: oseba B), če:
- (a) zaradi starosti osebe B oseba A obravnava osebo B manj ugodno, kakor obravnava ali bi obravnavala druge osebe, ali

(b) oseba A uporablja za osebo B določbo, merilo ali prakso, ki jo uporablja ali bi jo uporabljala enako do oseb, ki niso v enaki starostni skupini, kot je oseba B, vendar ki

(i) osebe enake starostne skupine, kot je oseba B, postavi ali bi postavila v primerjavi z drugimi osebami v slabši položaj, in

(ii) uvršča osebo B v slabši položaj,

in oseba A ne more dokazati, da je obravnavanje ali, odvisno od primera, določba, merilo ali praksa ustrezno sredstvo za doseg legitirnega cilja.“

¹² V delih 2 in 3 uredbe so opredeljene okoliščine, v katerih je na podlagi uredbe diskriminacija nezakonita.

¹³ Kot izjema je v členu 30 določeno:

„(1) Ta člen se uporablja za zaposlene v smislu člena 230(1) zakona iz leta 1996 za osebe v službi Krone, zadevne člane osebja spodnjega doma parlamenta in zadevne člane osebja zgornjega doma parlamenta.

(2) Na podlagi nobene določbe iz dela 1 in 2 ni mogoče razglasiti, da je odpustitev osebe, ki je stara 65 let ali več in za katero se ta člen uporablja, nezakonita, če je razlog za odpustitev upokojitvev.

(3) Za namene tega člena se to, ali je razlog za odpustitev upokojitvev, ugotavlja v skladu s členi od 98ZA do 98ZF zakona iz leta 1996.“

- 14 Ugotovitev, ali je upokojitvev razlog za odpustitev, je odvisna od uporabe meril iz priloge 8 k uredbi. Ta merila so starost, če je zaposleni star 65 let ali več, ali, odvisno od primera, „običajna upokojitvena“ starost, ki jo določi delodajalec, in spoštovanje predhodnega postopka, določenega v prilogi 6 k uredbi. Priloga 8 k uredbi na podlagi teh meril za štirinajst vrst položajev določa, ali je upokojitvev razlog za odpustitev.
- 15 Priloga 6 k uredbi določa, da mora delodajalec, ki namerava na podlagi njenega člena 30 navesti, da je razlog za odpustitev upokojitvev, zaposlenega o tem obvestiti od šest mesecev do enega leta pred nameranim dnevom odpustitve. V tem obdobju lahko zaposleni vložijo zahtevo, naj se ga ne odpusti zaradi upokojitvev, ki jo mora delodajalec sicer obravnavati, ni pa ji dolžan ugoditi.
- 16 Iz predložitvenega sklepa je razvidno, da niti z uredbo niti z nobenim drugim besedilom ni določeno posebno pravno sredstvo, s katerim bi bil omogočen sodni nadzor skladnosti odločbe delodajalca glede take zahteve z načelom enakega obravnavanja, ki ga določa Direktiva 2000/78.

- 17 Predložitveno sodišče tudi natančno določa, da je s členom 7(4) uredbe dopolnjen njen člen 30, ker je z njim delodajalcem pri zaposlovanju omogočena diskriminacija oseb, starih 65 let ali več, zaradi starosti. Navedeni člen 7 določa:

„(1) Delodajalec deluje nezakonito, kadar v zvezi z zaposlovanjem pri podjetju v Veliki Britaniji diskriminira osebo

(a) v določbah, ki jih sprejme, da bi opredelil, komu naj bi ponudil zaposlitev;

[...]

(c) s tem da ji ne želi ponuditi zaposlitve ali ji je namenoma ne ponudi.

[...]

(4) Brez poseganja v uporabo odstavka (5) se odstavka (l)(a) in (c) ne uporablja za osebo

- (a) katere starost je višja kot običajna upokojitvena starost, ki jo določi delodajalec, ali je, če delodajalec ne določi običajne upokojitvene starosti, 65 let, ali
- (b) ki bi v obdobju šestih mesecev od dneva vložitve njene zahteve pri delodajalcu dosegla običajno upokojitveno starost, ki jo določa delodajalec, ali, če delodajalec ne določi običajne upokojitvene starosti, starost 65 let.
- (5) Odstavek (4) se uporablja samo za osebo, za katero bi se lahko, če bi jo delodajalec sprejel v službo, uporabil člen 30 uredbe (izjema za upokojitev).

[...]

(8) ‚Običajna upokojitvena starost‘ iz odstavka (4) je 65 let ali več, ki izpolnjuje zahteve člena 98ZH zakona iz leta 1996.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- ¹⁸ The National Council on Ageing (Age Concern England) (v nadaljevanju: Age Concern England) je dobrodelna ustanova, katere cilj je spodbujati blaginjo starejših ljudi. S tožbo pred predložitvenim sodiščem Age Concern England izpodbija zakonitost členov 3(1), 7(4) in 30 uredbe, ker z njimi Direktiva 2000/78 ni bila ustrezno prenesena.

Predvsem navaja, da sta z uredbo kršena člen 6(1) Direktive 2000/78 in načelo sorazmernosti, ker ta v členu 30 določa izjemo od načela prepovedi diskriminacije, kadar je razlog za odpustitev delavca, starega 65 let ali več, upokojitev.

- 19 Pred navedenim sodiščem so britanski organi navajali, da v skladu z uvodno izjavo 14 Direktive 2000/78, na podlagi katere ta „ne vpliva na nacionalne določbe, ki urejajo upokojitveno starost“, določbe zadevne uredbe v glavni stvari ne spadajo na področje njene uporabe. Podredno so trdili, da so te določbe v skladu s členom 6 navedene direktive.
- 20 V teh okoliščinah je High Court of Justice (England and Wales), Queen’s Bench Division (Administrative Court) prekinilo postopek in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„Glede [...] Direktive 2000/78 [...]:

Nacionalne upokojitvene starosti in področje uporabe Direktive[:]

1. Ali Direktiva velja za nacionalna pravila, ki delodajalcem dovoljujejo, da zaradi upokojitve odpustijo zaposlene, stare 65 let ali več?

2. Ali Direktiva velja za nacionalna pravila, ki delodajalcem dovoljujejo, da zaradi upokojitve odpustijo zaposlene, stare 65 let ali več, če so začela veljati po sprejetju Direktive?

3. Ob upoštevanju odgovorov na [zgornji] vprašanji [...],

– ali sta bila člen 109 in/ali člen 156 zakona iz leta 1996 in/ali

– sta člena 30 in 7 uredbe v povezavi s prilogama 8 in 6 k tej uredbi

nacionalni določbi, ki določata upokojitveno starost v smislu uvodne izjave 14?

Oprelitev neposredne diskriminacije zaradi starosti[, zlasti] upravičljiv[ega] razlog[a:]

4. Ali je s členom 6(1) Direktive dovoljeno državam članicam sprejeti zakonske določbe, ki določajo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če je ugotovljeno, da pomeni sorazmeren način uresničevanja legitimnega cilja, oziroma ali [navedeni] člen 6(1) državam članicam nalaga, da vrste različnega obravnavanja, ki so lahko tako upravičene, določijo s seznamom ali z drugim ukrepom, ki je po obliki in vsebini podoben [navedenemu] členu 6(1)?

Merila upravičenosti neposredne in posredne diskriminacije[:]

5. Ali obstaja občutna praktična razlika – in če, katera – med merili upravičenosti glede posredne diskriminacije, določenimi v členu 2(2) Direktive, in merili upravičenosti glede neposredne diskriminacije zaradi starosti, določenimi v členu 6(1) Direktive?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prva tri vprašanja

- 21 Predložitveno sodišče želi s prvimi tremi vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu izvedeti, ali ureditev, kot se obravnava v sporu o glavni stvari, spada na področje uporabe Direktive 2000/78.
- 22 Vse zainteresirane stranke, ki so Sodišču predložile svoja stališča, se zaradi sodbe z dne 16. oktobra 2007 v zadevi Palacios de la Villa (C-411/05, ZOdl., str. I-8531) strinjajo, da spada uredba na področje uporabe Direktive 2000/78.
- 23 Glede tega je treba spomniti, da je namen Direktive 2000/78 ustvariti splošni okvir za zagotovitev enakega obravnavanja „pri zaposlovanju in delu“ vsem osebam, tako da se jim zagotavlja učinkovito varstvo pred diskriminacijo zaradi katerega od razlogov iz člena 1, ki vključuje starost (glej zgoraj navedeno sodbo Palacios de la Villa, točka 42).

- 24 Natančneje, iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 je razvidno, da se ta v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, uporablja „za vse osebe [...], kar zadeva [...] zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.
- 25 Direktiva 2000/78 glede na svojo uvodno izjavo 14 res ne vpliva na nacionalne določbe, ki urejajo upokojitveno starost. Vendar ta izjava zgolj navaja, da ta direktiva ne vpliva na pristojnost držav članic, da določijo upokojitveno starost, in nikakor ne nasprotuje uporabi navedene direktive za nacionalne ukrepe glede pogojev za prenehanje pogodb o zaposlitvi po dopolnjeni tako določeni upokojitveni starosti (zgoraj navedena sodba *Palacios de la Villa*, točka 44).
- 26 Iz predložitvenega sklepa je razvidno, da je zaradi člena 30 dovoljena odpustitev delavca, ki je star 65 let ali več, zaradi upokojitve. Poleg tega člen 7(4) navedene uredbe določa, da lahko delodajalec pri zaposlovanju zaradi starosti diskriminira osebe, za katere bi bilo mogoče, če bi bile zaposlene, uporabljati člen 30 navedene uredbe. Skratka, za delavce, ki so stari manj kot 65 let, iz členov 3 in 30 uredbe skupaj izhaja, da je treba vsako odpustitev zaradi upokojitve obravnavati kot diskriminatorno, razen če delodajalec dokaže, da gre za „sorazmeren način uresničevanja legitimnega cilja“.
- 27 Z uredbo, kot je tista v postopku v glavni stvari, torej ni uveden obvezen sistem prisilne upokojitve. Določa pogoje, po katerih lahko delodajalec načeloma odstopi od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti in odpusti delavca, ker je ta dosegel upokojitveno starost. Posledično lahko taka uredba neposredno vpliva na trajanje delovnega razmerja med strankama in, splošneje, na opravljanje poklicne dejavnosti zadevnega delavca. Poleg tega so z določbo, kot je člen 7(5) uredbe, delavci, ki so ali bodo dosegli starost 65 let in se zanje uporablja člen 30 uredbe, popolnoma prikrajšani za varstvo pred diskriminacijo pri zaposlovanju zaradi starosti, s čimer je tej skupini delavcev v prihodnosti omejena udeležba v poklicnem življenju.

- 28 Takšno nacionalno ureditev je treba obravnavati, kot da so z njo uvedena pravila v zvezi z „zaposlitvijo in delovnimi pogoji, vključno z odpustitvijo in plačilom“ v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78, zato spada na področje uporabe te direktive.
- 29 Ta ugotovitev ne more biti omajana s tem, da je bila taka nacionalna ureditev uvedena po sprejetju navedene direktive, kar je poudarjeno v drugem vprašanju predložitvenega sodišča.
- 30 V teh okoliščinah je treba na prva tri predložena vprašanja odgovoriti, da nacionalna ureditev, kot je razvidno iz členov 3, 7(4) in (5) ter 30 uredbe, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, spada na področje uporabe Direktive 2000/78.

Četrto vprašanje

- 31 S četrtem vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, kot da od držav članic zahteva, naj posebej določijo vrste različnega obravnavanja zaradi starosti, ki lahko pomenijo odmik od načela prepovedi diskriminacije. Iz spisa je razvidno, da je namen tega vprašanja ugotoviti, ali navedeni člen 6(1) nasprotuje določbi, kot je člen 3 uredbe, v skladu s katero različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če je ugotovljeno, da gre za „sorazmeren način uresničevanja legitimnega cilja“. Ker je predložitveno sodišče svoje vprašanje omejilo na razlago člena 6(1) navedene direktive, se Sodišču ni treba izreči o razlagi drugih določb, kot je člen 4 navedene direktive.

- 32 Takoj je treba opozoriti, da je namen Direktive 2000/78 v skladu z njenim členom 1 boj proti nekaterim oblikam diskriminacije pri zaposlovanju in delu, kot je diskriminacija zaradi starosti, zato da bi se v državah članicah uresničevalo načelo enakega obravnavanja.
- 33 Na podlagi člena 2(1) Direktive 2000/78 „načelo enakega obravnavanja“ v njej pomeni, da ne obstaja neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive. Člen 2(2)(a) natančno določa, da gre na podlagi odstavka 1 za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila iz katerega od razlogov iz člena 1 Direktive 2000/78 oseba obravnavana manj ugodno od neke druge osebe v primerljivem položaju.
- 34 Člen 3 uredbe torej delodajalcu omogoča odpustitev delavcev, ki so stari manj kot 65 let – za katere se ne uporablja člen 30 uredbe – ko dosežejo starost, ki je v podjetju določena za upokojitev, če tak ukrep pomeni „sorazmeren način uresničevanja legitimnega cilja“. Tako ureditev je treba obravnavati, kot da določa manj ugodno obravnavanje delavcev, ki so dosegli to upokojitveno starost, v primerjavi z vsemi drugimi delavci. S tako ureditvijo je torej mogoče različno obravnavanje neposredno zaradi starosti, kot določata člena 2(1) in (2)(a) Direktive 2000/78.
- 35 Vendar je iz člena 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 razvidno, da takšno različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, prepovedane na podlagi njenega člena 2, če ga države članice „v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“. V drugem pododstavku tega odstavka je naštetih več primerov različnega obravnavanja, ki imajo značilnosti, kot so navedene v prvem pododstavku.

- 36 Age Concern England navaja, da je zakonodajalec Skupnosti – ker je tako v členu 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 uporabil seznam objektivnih in razumnih utemeljitev – nameraval državam članicam naložiti obveznost, naj v njihovih izvedbenih instrumentih sestavijo poseben seznam različnega obravnavanja, ki je glede na legitimen cilj lahko upravičeno. Člen 6(1) Direktive 2000/78 naj bi zato nasprotoval nacionalni ureditvi, ki določa, da kakršno koli različno obravnavanje ni nezakonito, če je mogoče ugotoviti, da je sorazmeren način uresničevanja legitimnega cilja.
- 37 Age Concern England meni, da v uredbi ni navedena nobena od okoliščin, s katerimi bi bilo mogoče upravičiti različno obravnavanje, ki lahko pomeni neposredno diskriminacijo zaradi starosti, in da ne vsebuje nobenega takega posebnega predpisa, kot so tisti, omenjeni v uvodni izjavi 25 Direktive 2000/78.
- 38 Vlada Združenega kraljestva nasprotuje tej razlagi in trdi, da državam članicam ni treba v obliki seznama naštevati različnega obravnavanja, ki je lahko predmet odstopanja iz člena 6(1) Direktive 2000/78.
- 39 Italijanska vlada v bistvu zagovarja enako trditev, s tem da se sklicuje na manevrski prostor, s katerim države članice razpolagajo pri prenosu direktiv.
- 40 Komisija Evropskih skupnosti trdi, da je načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti temeljno načelo prava Skupnosti, pri čemer se sklicuje na sodbo z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold (C-144/04, ZOdl., str. I-9981, točka 75) in na člen 21(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, razglašene 7. decembra 2000 v Nici (UL C 364, str. 1), ter da mora biti vsaka izjema od tega načela utemeljena z javnim ciljem socialne politike. Komisija člen 6(1) Direktive 2000/78 razlaga, kot je pojasnjeno v uvodni izjavi 25 njene preambule, kot da določa omejeno obliko odstopanja od tega temeljnega načela, ki je upravičena s posebnostmi socialne politike države članice.

Z določbami navedenega člena 6(1) se torej po mnenju Komisije zahteva sprejetje posebnega nacionalnega ukrepa, ki odraža vse okoliščine in posebne cilje.

- 41 Glede tega je treba spomniti, da je direktiva na podlagi člena 249 ES za vsako državo članico, na katero je naslovljena, zavezujoča glede cilja, ki ga je treba doseči, vendar prepušča nacionalnim organom izbiro oblike in metod. Države članice morajo torej pri prenosu direktive zagotoviti njen polni učinek, pri čemer imajo na voljo široko diskrecijsko pravico glede izbire metod (glej zlasti sodbo z dne 9. novembra 2006 v zadevi Komisija proti Irski, C-216/05, ZOdl., str. I-10787, točka 26).
- 42 Prenos direktiv v nacionalno pravo sicer ne zahteva nujno formalnega in dobesednega prenosa njihovih določb v izrecne in posebne zakonske določbe. Sodišče je tako že razsodilo, da se lahko neka direktiva, odvisno od njene vsebine, v državi članici izvaja z uporabo splošnih načel ali splošnega pravnega okvira, kadar je z njimi mogoče učinkovito zagotoviti polni učinek te direktive in kadar je, če se z določbo navedene direktive posameznikom podeljujejo pravice, pravni položaj, ki je razviden iz teh splošnih načel ali iz tega splošnega pravnega okvirja, dovolj natančen in jasen ter kadar je upravičencem v polnem obsegu omogočeno poznavanje njihovih pravic in po potrebi sklicevanje nanje pred nacionalnimi sodišči (glej v tem smislu sodbi z dne 23. maja 1985 v zadevi Komisija proti Nemčiji, 29/84, Recueil, str. 1661, točka 23, in z dne 9. aprila 1987 v zadevi Komisija proti Italiji, 363/85, Recueil, str. 1733, točka 7). Direktiva se lahko izvaja tudi s splošnim ukrepom, če so izpolnjeni isti pogoji.
- 43 V skladu s temi načeli člena 6(1) Direktive 2000/78 ni mogoče razlagati, kot da državam članicam nalaga, naj s svojimi izvedbenimi ukrepi sestavijo poseben seznam različnega obravnavanja, ki ga je mogoče upravičiti z legitimnim ciljem. Sicer je iz besedila te

določbe razvidno, da imajo legitimni cilji in različno obravnavanje, na katere se nanaša, zgolj naravo napotil, kar potrjuje prislov „vključno“, ki ga je zakonodajalec Skupnosti uporabil.

- 44 Na podlagi člena 6(1) Direktive 2000/78 zato ni mogoče sklepati, da bi bila zaradi nenatančnosti nacionalne ureditve glede določitve ciljev, ki jih je glede na to določbo mogoče šteti za legitimne, avtomatsko izključena možnost, da bi bila ta ureditve lahko utemeljena na podlagi navedene določbe (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo *Palacios de la Villa*, točka 56).
- 45 Brez take natančne določitve pa je pomembno, da je z drugimi elementi, vzetimi iz splošnega okvira zadevnega ukrepa, mogoče opredeliti osnovni cilj tega ukrepa zaradi sodnega nadzora njegove zakonitosti ter primernosti in nujnosti uporabljenih načinov uresničevanja tega cilja (zgoraj navedena sodba *Palacios de la Villa*, točka 57).
- 46 Iz člena 6(1) Direktive 2000/78 izhaja, da so cilji, ki jih je v smislu te določbe mogoče šteti za „legitimne“ in zato z njimi upravičiti odstopanje od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti, cilji socialne politike, kot so tisti, povezani s politiko zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja. Zaradi svojega splošnega značaja se ti legitimni cilji razlikujejo od povsem individualnih razlogov, značilnih za delodajalca, kot je zmanjšanje stroškov ali izboljšanje konkurenčnosti, pri tem pa vseeno ni mogoče izključiti tega, da bi nacionalno pravilo zaradi uresničevanja navedenih legitimnih ciljev delodajalcem priznalo določeno mero prožnosti.
- 47 Nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja obravnavanega spora in za razlago veljavne nacionalne zakonodaje, mora na koncu ugotoviti, ali in v katerem delu je določba, s katero je delodajalcem dovoljeno odpuščati delavce, ki so dosegli upokojitveno starost, upravičena z „legitimnimi“ cilji v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.

- 48 Vendar lahko Sodišče, ko odloča o vprašanju za predhodno odločanje, po potrebi poda pojasnila, ki nacionalno sodišče usmerjajo pri njegovi razlagi (glej v tem smislu zlasti sodbo z dne 23. novembra 2006 v zadevi *Asnef-Equifax in Administración del Estado*, C-238/05, ZOdl., str. I-11125, točka 40 in navedena sodna praksa).
- 49 Predložitveno sodišče mora preveriti, ali so cilji, določeni v členu 3 uredbe, legitimni v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78, ker so zajeti v cilju socialne politike, tako kot so cilji, povezani s politiko zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja.
- 50 Glede na vse upoštevne dokaze in ob upoštevanju drugih možnosti uresničevanja opredeljenega legitimnega cilja socialne politike mora tudi preveriti, ali je člen 3 uredbe kot način uresničevanja tega cilja v skladu s samim besedilom člena 6(1) Direktive 2000/78 „primeren in nujen“.
- 51 Glede tega je treba poudariti, da imajo države članice na voljo široko diskrecijsko pravico pri izbiri ukrepov, s katerimi lahko uresničijo cilje svoje socialne politike (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo *Mangold*, točka 63). Vendar z učinkom take diskrecijske pravice ne more biti izničeno bistvo izvajanja načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti. Zgolj s splošnimi trditvami o tem, da je ukrep lahko del politike zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja, še ni izkazano, da cilj zadevnega ukrepa lahko upravičuje odstopanje od navedenega načela, niti ni mogoče na podlagi teh trditev razumno sklepati, da so izbrani načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni (glej po analogiji sodbo z dne 9. februarja 1999 v zadevi *Seymour-Smith in Perez*, C-167/97, *Recueil*, str. I-623, točki 75 in 76).
- 52 Glede na navedeno je treba na četrto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnemu ukrepu, ki tako kot člen 3 uredbe ne vsebuje natančne navedbe ciljev, s katerimi je mogoče upravičiti odstopanje od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti. Vendar navedeni

člen 6(1) omogoča odstopanje od tega načela, a le pri ukrepih, ki so upravičeni zaradi legitimnih ciljev socialne politike, kot so tisti, povezani s politiko zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali ureditev v postopku v glavni stvari ustreza temu legitimnemu cilju in ali bi lahko nacionalni zakonodajni oziroma regulativni organ ob upoštevanju diskrecijske pravice, ki jo imajo države članice na področju socialne politike, upravičeno menil, da so bili izbrani načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Peto vprašanje

53 Peto vprašanje za predhodno odločanje se nanaša na ugotavljanje, ali se pogoji, po katerih je s členom 6(1) Direktive 2000/78 dovoljeno odstopanje od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti, znatno razlikujejo od tistih iz člena 2(2)(b) te direktive glede posredne diskriminacije.

54 Age Concern England navaja, da so merila upravičenosti iz člena 6(1) Direktive 2000/78 strožja od tistih iz člena 2(2). Navedeni člen 6(1) naj bi v bistvu omejeval dovoljena odstopanja zgolj na ukrepe, ki so upravičeni glede na njihovo objektivnost in razumnost. Ta dvojni pogoj, edinstven v sekundarni zakonodaji Skupnosti, naj bi neposredno izhajal iz sodbe Evropskega sodišča za človekove pravice v zadevi Gaygusuz proti Avstriji z dne 16. septembra 1996 (*Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, str. 1141, točka 42) v zvezi z diskriminacijo zaradi spola ali rase. Ker je načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti splošno načelo prava Skupnosti, kot je razvidno iz točke 75 zgoraj navedene sodbe Mangold, Age Concern England navaja, da mora biti vsako različno obravnavanje zaradi starosti, ki bi lahko pomenilo neposredno diskriminacijo, predmet zelo natančnega nadzora, kot ga Evropsko sodišče za človekove pravice izvaja na področju diskriminacije zaradi spola ali rase.

- 55 Vlada Združenega kraljestva meni, da skupna uporaba izrazov „razumno“ in „objektivno“ v členu 6(1) Direktive 2000/78 ni pomembna. Pravzaprav naj bi bilo nepredstavljivo, da bi bilo različno obravnavanje lahko upravičeno z legitimnim ciljem, doseženim na primerne in nujne načine, ta utemeljitev pa ne bi bila razumna. Poleg tega se ta določba ne nanaša na primere diskriminacije samo neposredno, temveč tudi posredno, kar naj bi bilo potrjeno tudi s primerom minimalnih pogojev glede starosti ali poklicnih izkušenj, zahtevanih za dostop do zaposlitve, določenih v členu 6(1)(b), drugi pododstavek. Na splošno naj bi se objektivne in sorazmerne utemeljitve navajale zaradi izključitve obstoja diskriminacije, tako po pravu Skupnosti kot Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, podpisani v Rimu 4. novembra 1950. Uvedba različnih meril glede neposredne diskriminacije zaradi starosti in prav tako glede posredne diskriminacije bi bila vir pravne negotovosti, čeprav obstajajo številne opredelitve in izjeme od prepovedi diskriminacije zaradi starosti, ki pa jih pri rasni ali spolni diskriminaciji ni.
- 56 Italijanska vlada trdi, da člena 2(2) in 6(1) Direktive 2000/78 nimata enakega področja uporabe. Zadnja navedena določba naj bi – ker se sklicuje na „legitimne cilje zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja“ – pomenila, da je odstopanj od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti več kot odstopanj iz člena 2(2)(b) Direktive 2000/78.
- 57 Komisija meni, da ni treba pripisovati posebnega pomena dejstvu, da se člen 2(2) Direktive 2000/78 ne nanaša na razumnost utemeljitve ukrepa, ki lahko pomeni diskriminacijo. Bistvena razlika med to določbo in členom 6(1) te direktive naj bi bila v vprašanju, kdo mora zagotoviti utemeljitev, kakšna je in kako jo je treba dokazati. V zvezi z zadnjo navedeno določbo naj bi bilo iz točke 57 zgoraj navedene sodbe Palacios de la Villa razvidno, da mora biti o legitimnem cilju države članice mogoče sklepati neposredno iz besedila zadevnega ukrepa ali iz njegovega splošnega okvira, zlasti ob uporabi uradnih dokumentov. Nasprotno naj bi bila v členu 2(2) navedene direktive poudarjena sposobnost delodajalca, da upraviči svojo prakso na področju zaposlovanja.

58 Ugotoviti je treba, da se področji uporabe členov 2(2)(b) in 6(1) Direktive 2000/78 ne prekrivata popolnoma.

59 Člen 2 namreč opredeljuje pojem diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in opravljanju poklica. V odstavku (2) razlikuje med, prvič, diskriminacijo neposredno zaradi tega in, drugič, tako imenovano „posredno“ diskriminacijo, ki temelji na navidezno nevtralni določbi, merilu ali praksi, čeprav je zaradi nje neka oseba v primerjavi z drugimi v slabšem položaju zaradi njene vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Samo določbe, merila ali prakse, ki lahko pomenijo posredno diskriminacijo, se lahko na podlagi člena 2(2)(b) Direktive 2000/78 izognejo kvalifikaciji, da so diskriminatorne, kot v primeru na podlagi točke (i), če gre za „določbo, merilo ali prakso[, ki jo] objektivno upravičuje legitimni cilj in [so] način[i] uresničevanja tega cilja primer[ni] in nuj[ni]“. Za različno obravnavanje, ki pomeni neposredno diskriminacijo, člen 2(1) te direktive ne predvideva nobenih odstopanj.

60 Člen 6 Direktive 2000/78 pa določa poseben sistem odstopanja za različno obravnavanje zaradi starosti zaradi posebnosti, ki se med razlogi za diskriminacijo, prepovedanimi s to direktivo, starosti pripisuje. V uvodni izjavi 25 te direktive je namreč poudarjeno, da je „[b]istveno [...] razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana“.

61 Kot je bilo opozorjeno v točki 35 te sodbe, člen 6(1) Direktive 2000/78 dovoljuje državam članicam, da ne glede na njen člen 2(2) določijo, da neko različno obravnavanje zaradi starosti ni diskriminacija, kadar ga „objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni“. V členu 6(1), drugi pododstavek, te direktive je naštetih več primerov različnega

obravnovanja z značilnostmi, kot so navedene v prvem pododstavku te določbe, ki jih načeloma mogoče šteti za „objektivno in razumno utemeljene“ z legitimnim ciljem.

62 Člen 6(1) Direktive 2000/78 torej državam članicam omogoča, da v svojem nacionalnem pravu sprejmejo določbe, s katerimi je uvedeno različno obravnavanje zaradi starosti, ki spada zlasti v kategorijo neposredne diskriminacije, kot je opredeljeno v členu 2(2)(a) te direktive. Sicer je treba navedeni člen 6(1) razlagati zlasti tako, kot da se v skladu z njegovim prvim pododstavkom uporablja „[n]e glede na člen 2(2)“ navedene direktive. Ker pa ta možnost pomeni izjemo od načela prepovedi diskriminacij, zanjo strogo veljajo pogoji, ki jih določa člen 6(1).

63 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da se spor o glavni stvari nanaša na zakonitost nacionalnih določb, s katerimi so urejeni pogoji za odpustitev zaradi upokojitvene starosti. Če so z njimi uvedeni manj ugodni pogoji odpuščanja za delavce, ki so dosegli upokojitveno starost, te določbe vsebujejo obliko neposredne diskriminacije v smislu člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.

64 Vendar pa se zdi, da za rešitev spora o glavni stvari ni potrebna razlaga člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, ki se nanaša izključno na posredno diskriminacijo.

65 Ker Sodišče presoja obstoj različnega obravnovanja pri uporabi meril, določenih v členu 2(2)(b) Direktive 2000/78, in meril iz njenega člena 6(1), je treba vseeno poudariti, da je z zadnjo navedeno določbo državam članicam dovoljeno, da v nacionalnem pravu določijo oblike različnega obravnovanja zaradi starosti, ki v smislu te direktive niso diskriminacija, kadar so „objektivno in razumno“ utemeljene.

Kljub ugotovitvi, da izraz „razumno“ ni naveden v členu 2(2)(b) navedene direktive, je treba opozoriti, da je nepredstavljivo, da bi bilo različno obravnavanje lahko upravičeno z legitimnim ciljem, ki se ga uresniči na primeren in nujen način, ne da bi bila ta utemeljitev razumna. Zato ni treba pripisovati posebnega pomena okoliščini, da je bil navedeni izraz uporabljen zgolj v členu 6(1) te direktive. Vseeno pa je treba poudariti, da je ta določba naslovljena na države članice in jim ne glede na široko diskrecijsko pravico, ki jo imajo na področju socialne politike, nalaga obveznost, da z veliko gotovostjo dokažejo legitimnost cilja, ki ga želijo doseči.

⁶⁶ Čeprav v tem primeru ni treba odgovoriti na vprašanje, ali je ta gotovost pri dokazovanju večja od gotovosti, ki se uporabi pri členu 2(2)(b) Direktive 2000/78, je treba poudariti, da če določba, merilo ali praksa zaradi objektivne utemeljitve v smislu člena 2(2)(b) te Direktive ne pomeni „diskriminacije“ v smislu te direktive, načeloma ni treba uporabiti njenega člena 6(1), katerega namen je, kot je razvidno iz točke 62 te sodbe, zlasti omogočiti utemeljitev nekaterih razlik pri obravnavanju, ki bi brez te zadnje določbe pomenile diskriminacijo.

⁶⁷ Glede na zgoraj navedeno je treba na peto vprašanje odgovoriti, da člen 6(1) Direktive 2000/78 državam članicam omogoča, da v nacionalnem pravu predvidijo določene oblike različnega obravnavanja zaradi starosti, kadar so te „objektivno in razumno“ utemeljene z legitimnim ciljem, kot je politika zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja, ter kadar so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni. Državam članicam nalaga obveznost, da z veliko gotovostjo dokažejo legitimnost cilja, ki je naveden v utemeljitev. Okoliščini, da izraz „razumno“, ki je uporabljen v členu 6(1) navedene direktive, ni uporabljen v njenem členu 2(2)(b), ni treba pripisovati posebnega pomena.

Stroški

68 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

1. Nacionalna ureditev, kot je razvidno iz členov 3, 7(4) in (5) ter 30 uredbe o enakosti pri zaposlovanju (starost) iz leta 2006 (Employment Equality (Age) Regulations 2006) spada na področje uporabe Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.
2. Člen 6(1) Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnemu ukrepu, ki tako kot člen 3 uredbe, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, ne vsebuje natančne navedbe ciljev, s katerimi je mogoče upravičiti odstopanje od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti. Vendar pa navedeni člen 6(1) omogoča odstopanje od tega načela le pri ukrepih, ki so upravičeni zaradi legitimnih ciljev socialne politike, kot so tisti, povezani s politiko zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali ureditev v postopku v glavni stvari ustreza temu legitimnemu cilju in ali bi lahko nacionalni zakonodajni oziroma regulativni organ ob upoštevanju diskrecijske pravice, ki jo imajo države članice na področju socialne politike, upravičeno menil, da so bili izbrani načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.
3. Člen 6(1) Direktive 2000/78 državam članicam omogoča, da v nacionalnem pravu predvidijo določene oblike različnega obravnavanja zaradi starosti, kadar so te „objektivno in razumno“ utemeljene z legitimnim ciljem, kot je politika zaposlovanja, delovnega trga ali poklicnega usposabljanja, ter kadar

so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni. Državam članicam nalaga obveznost, da z veliko gotovostjo dokažejo legitimnost cilja, ki je naveden v utemeljitev. Dejstvu, da izraz „razumno“, ki je uporabljen v členu 6(1) navedene direktive, ni uporabljen v njenem členu 2(2)(b), ni treba pripisovati posebnega pomena.

Podpisi