

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

16. října 2007*

Ve věci C-411/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Španělsko) ze dne 14 listopadu 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 22 listopadu 2005, v řízení

Félix Palacios de la Villa

proti

Cortefiel Servicios SA,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts a A. Tizzano, předsedové senátů, R. Schintgen (zpravodaj), J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, P. Lindh, J.-C. Bonichot a T. von Danwitz, soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokát: J. Mazák,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 21. listopadu 2006,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za F. Palacia de la Villa P. Bernalem de Pablo Blanco, abogado,
- za Cortefiel Servicios SA D. López Gonzálezem, abogado,
- za španělskou vládu M. Muñoz Pérezem, jako zmocněncem,
- za Irsko D. J. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s N. Traversem a F. O'Dubhghaillem, BL, jakož i M. McLaughlin a N. McCutcheonem, solicitors,
- za nizozemskou vládu H. G. Sevenster a M. de Mol, jakož i P. P. J. van Ginnekenem, jako zmocněnci,

- za vládu Spojeného království R. Caudwell, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s A. Dashwoodem, barrister,

- za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a R. Vidal Puigem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 15. února 2007,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 13 ES, jakož i čl. 2 odst. 1 a článku 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi F. Palaciem de la Villa a jeho zaměstnavatelem Cortefiel Servicios SA (dále jen „Cortefiel“) ohledně automatického ukončení pracovní smlouvy F. Palacia de la Villa z toho důvodu, že dosáhl věkové hranice pro povinný odchod pracovníka do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES. Čtvrtý, šestý, osmý, devátý, jedenáctý až čtrnáctý, dvacátý pátý a třicátý šestý bod jejího odůvodnění uvádějí:

„(4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

[...]

- (6) Charta základních sociálních práv pracovníků přijatá Společenstvím uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace, včetně potřeby přijímat vhodná opatření k sociální a hospodářské integraci starších osob a zdravotně postižených osob.

[...]

- (8) Hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999, zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, jako jsou zdravotně postižené osoby. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem.
- (9) Zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji.

[...]

- (11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.

- (12) K tomuto účelu by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí.
[...]

(13) Tato směrnice se nevztahuje na systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany, jejichž dávky nejsou považovány za odměnu ve smyslu přikládaném tomuto výrazu pro účely použití článku 141 Smlouvy o ES, ani na jakýkoli druh platby státu, jejímž účelem je poskytnutí přístupu k zaměstnání nebo zachování zaměstnání.

(14) Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu.

[...]

(25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.

[...]

(36) Členské státy mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provedení této směrnice, pokud jde o ustanovení kolektivních smluv, za předpokladu, že přijmou nezbytná opatření, aby zaručily v jakémkoli okamžiku výsledky požadované touto směrnicí.“

4 Podle článku 1 směrnice 2000/78 je „[ú]čelem této směrnice [...] stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

5 Článek 2 směrnice 2000/78, nazvaný „Pojem diskriminace“, v odstavci 1 a odst. 2 písm. a) stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1.“

6 Článek 3 uvedené směrnice, nazvaný „Oblast působnosti“, v odstavci 1 stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

- 7 Podle článku 6 této směrnice, nazvaného „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“:

„1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propouštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.“

8 Článek 8 směrnice 2000/78, nazvaný „Minimální požadavky“, zní takto:

„1. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.

2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou členské státy již poskytují v oblastech upravených touto směrnicí.“

9 Článek 16 uvedené směrnice, nazvaný „Zajištění souladu“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovnosti [rovného zacházení];

- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení.“

10 Podle čl. 18 prvního pododstavce směrnice 2000/78 měly členské státy přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003 nebo mohly prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud jde o ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách. V tomto případě nicméně měly členské státy zajistit, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou, přičemž tyto státy byly povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Krom toho měly o těchto opatřeních neprodleně uvědomit Komisi Evropských společenství.

Vnitrostátní právní úprava

- 11 Od roku 1980 do roku 2001 používal španělský zákonodárce za účelem omezení nezaměstnanosti mechanismus povinného odchodu pracovníků, kteří dosáhli určitého věku, do důchodu.

- 12 Páté dodatkové ustanovení zákona 8/1980 o postavení pracovníků (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) ze dne 10. března 1980 tak stanovilo:

„Práceschopnost a ukončení pracovních poměrů závisí na maximální věkové hranici stanovené vládou s ohledem na zdroje systému sociálního zabezpečení a trh práce. Maximální věková hranice je v každém případě stanovena na 69 let, aniž by byla dotčena možnost dovršení období nezbytného pro vznik nároku na starobní důchod.

Věk odchodu do důchodu je možno v rámci kolektivního vyjednávání dohodnout svobodně, aniž by byla dotčena ustanovení práva sociálního zabezpečení.“

- 13 Královským legislativním dekretem 1/1995 ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654) bylo schváleno konsolidované znění zákona 8/1980, jehož desáté dodatkové ustanovení (dále jen „desáté dodatkové ustanovení“) v podstatě převzalo páté dodatkové ustanovení uvedeného zákona, které umožňovalo použití povinného odchodu do důchodu jako nástroje politiky zaměstnanosti.

- 14 Legislativní nařízení 5/2001 ze dne 2. března 2001 o naléhavých opatřeních k reformě trhu práce za účelem zvýšení zaměstnanosti a zlepšení její kvality, schválené zákonem 12/2001 ze dne 9. července 2001, zrušilo s účinností od 11. července 2001 desáté dodatkové ustanovení.
- 15 Předkládající soud v tomto ohledu uvádí, že z důvodu zlepšení hospodářské situace přestal španělský zákonodárce považovat povinný odchod do důchodu za nástroj prospěšný pro zaměstnanost a začal toto opatření považovat za břemeno pro systém sociálního zabezpečení, takže se rozhodl nahradit politiku povinného odchodu do důchodu opatřeními určenými k zavedení systému pružného odchodu do důchodu.
- 16 Články 4 a 17 zákona 8/1980, ve znění vyplývajícím ze zákona 62/2003 ze dne 30. prosince 2003, kterým se stanoví daňová, správní a sociální opatření (BOE č. 313, ze dne 31. prosince 2003, s. 46874, dále jen „zákon o postavení pracovníků“), jehož cílem je provedení směrnice 2000/78 do španělského právního řádu a který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2004, upravují zásadu zákazu diskriminace, mimo jiné na základě věku.
- 17 Podle čl. 4 odst. 2 zákona o postavení pracovníků:

„Pracovníci mají v rámci pracovněprávních vztahů právo na to, aby:

[...]

- c) nebyli na území Španělska přímo či nepřímo diskriminováni při přijímání do práce nebo v zaměstnání na základě pohlaví, občanského stavu, věku v rámci mezi stanovených tímto zákonem, rasového nebo etnického původu, sociálních podmínek, náboženského vyznání nebo světového názoru, politického přesvědčení, sexuální orientace, členství v odborech nebo jazyka. Pracovníci nesmí být diskriminováni z důvodu svého zdravotního postižení, jsou-li schopni vykonávat příslušnou práci nebo zaměstnání.

[...]“

- 18 Článek 17 odst. 1 zákona o postavení pracovníků stanoví:

„Neplatné od samého počátku a neúčinné jsou správní předpisy, ustanovení kolektivních smluv, individuální smlouvy a jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, které zakládají přímou, nebo nepřímou negativní diskriminaci na základě věku [...]“

- 19 Podle předkládajícího soudu vedlo zrušení desátého dodatkového ustanovení zákona o postavení pracovníků k velkému počtu soudních sporů týkajících se platnosti doložek obsažených v kolektivních smlouvách, které umožňují povinný odchod pracovníků do důchodu.

- 20 V návaznosti na to přijal španělský zákonodárce zákon 14/2005 o doložkách kolektivních smluv týkajících se dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) ze dne 1. července 2005 (BOE č. 157 ze dne 2. července 2005, s. 23634), který nabyl účinnosti dne 3. července 2005.

- 21 Tento posledně uvedený zákon zavedl znovu mechanismus povinného odchodu do důchodu, přičemž v tomto ohledu stanovil rozdílné podmínky podle toho, zda jde o konečný, nebo přechodný režim podle tohoto zákona.
- 22 Pokud jde o kolektivní smlouvy uzavřené po nabytí účinnosti uvedeného zákona, jeho jediný článek obnovuje desáté dodatkové ustanovení v tomto znění:

„Kolektivní smlouvy mohou obsahovat doložky, které umožňují ukončení pracovní smlouvy na základě toho, že pracovník dosáhl obvyklého věku odchodu do důchodu stanoveného v předpisech práva sociálního zabezpečení, za předpokladu, že jsou splněny následující podmínky:

- a) toto opatření musí být spojeno s cíli, které jsou v souladu s politikou zaměstnanosti a jsou uvedeny v kolektivní smlouvě, jako například se zvýšením stability zaměstnání, přeměnou smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, podporou zaměstnanosti, přijímáním nových pracovníků nebo s jakýmkoli jiným cílem směřujícím ke zlepšení kvality zaměstnání;
- b) pracovník, jehož pracovní smlouva je ukončována, musí mít dovršenou minimální dobu účasti nebo delší dobu, stanoví-li tak kolektivní smlouva, a musí splňovat ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu, stanovené právní úpravou v oblasti sociálního zabezpečení.“

23 Pokud jde naopak o kolektivní smlouvy uzavřené před nabytím účinnosti zákona 14/2005, jeho jediné přechodné ustanovení (dále jen „jediné přechodné ustanovení“) stanoví pouze druhou z obou podmínek uvedených v ustanovení citovaném v předchozím bodě a neobsahuje žádný odkaz na sledování cíle souvisejícího s politikou zaměstnanosti.

24 Jediné přechodné ustanovení zní totiž takto:

„Doložky v kolektivních smlouvách uzavřených před nabytím účinnosti tohoto zákona, které stanoví ukončení pracovní smlouvy, jakmile pracovníci dosáhnou obvyklého věku odchodu do důchodu, jsou platné za předpokladu, že dotýčný pracovník dovršil minimální dobu účasti a splňuje ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené právní úpravou v oblasti sociálního zabezpečení.“

Předcházející pododstavec se nevztahuje na právní situace, které nastaly před nabytím účinnosti tohoto zákona.“

25 Vztahy mezi účastníky původního řízení upravuje kolektivní smlouva uzavřená v odvětví obchodu s textilem v autonomní oblasti Madrid (dále jen „kolektivní smlouva“).

26 Kolektivní smlouva byla uzavřena dne 10. března 2005 a zveřejněna dne 26. května 2005. Podle svého článku 3 byla platná do 31. prosince 2005. Vzhledem k tomu, že tato smlouva předcházela nabytí účinnosti zákona 14/2005, vztahuje se na ni jediné přechodné ustanovení.

27 Článek 19 třetí pododstavec kolektivní smlouvy tedy stanoví:

„V zájmu podpory zaměstnanosti bylo dohodnuto, že věk odchodu do důchodu bude 65 let, kromě případu, že by dotčený pracovník nedovršil dobu pojištění vyžadovanou pro nárok na starobní důchod; v takovém případě může pracovník pokračovat ve výkonu zaměstnání až do dovršení této doby.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

28 Ze spisu předaného Soudnímu dvoru předkládajícím soudem vyplývá, že F. Palacios de la Villa, narozený dne 3. února 1940, pracoval pro společnost Cortefiel od 17. srpna 1981 jako organizační vedoucí.

29 Dopisem ze dne 18. července 2005 jej Cortefiel informovala o automatickém ukončení jeho pracovního poměru na základě toho, že dosáhl věku pro povinný odchod do důchodu podle čl. 19 třetího pododstavce kolektivní smlouvy a že dne 2. července 2005 byl vyhlášen zákon 14/2005, který ve svém jediném přechodném ustanovení takové opatření umožňuje.

30 Je nesporné, že F. Palacios de la Villa k datu, kdy mu Cortefiel oznámila ukončení jeho pracovní smlouvy, dovršil dobu zaměstnání nezbytnou pro nárok na starobní důchod vyplácený ze systému sociálního zabezpečení ve výši 100 % jeho vyměřovacího základu stanoveného na 2 347,78 eur, s výhradou maximálních hranic stanovených vnitrostátními předpisy.

- 31 Félix Palacios de la Villa měl za to, že uvedené oznámení představuje propuštění, a podal proti němu žalobu k Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid. V této žalobě navrhuje, aby vůči němu směřující opatření bylo prohlášeno za neplatné od samého počátku z toho důvodu, že porušuje jeho základní práva, a konkrétněji jeho právo, aby nebyl diskriminován na základě věku, jelikož uvedené opatření je založeno pouze na tom, že dosáhl věku 65 let.
- 32 Cortefiel naproti tomu tvrdí, že ukončení pracovní smlouvy F. Palacia de la Villa je v souladu s čl. 19 třetím pododstavcem kolektivní smlouvy, jakož i s jediným přechodným ustanovením a že krom toho není neslučitelné s požadavky práva Společenství.
- 33 Předkládající soud uvádí, že má závažné pochybnosti ohledně souladu prvního pododstavce jediného přechodného ustanovení s právem Společenství v rozsahu, v němž tento pododstavec umožňuje zachování doložek kolektivních smluv platných k datu nabytí účinnosti zákona 14/2005, které stanoví povinný odchod pracovníků do důchodu za předpokladu, že dosáhli věku odchodu do důchodu a splňují ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené právní úpravou v oblasti sociálního zabezpečení. Toto ustanovení totiž nevyžaduje, aby ukončení pracovního poměru z důvodu dosažení věku odchodu do důchodu bylo odůvodněno politikou zaměstnanosti prováděnou dotyčným členským státem, zatímco smlouvy sjednané po nabytí účinnosti uvedeného zákona mohou obsahovat doložky o povinném odchodu do důchodu pouze tehdy, pokud, vedle podmínky týkající se nároku na důchod přiznaného dotyčným pracovníkům, toto opatření sleduje cíle uvedené v kolektivní smlouvě, které mají vztah k vnitrostátní politice zaměstnanosti, jako například zvýšení stability zaměstnání, přeměnu smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, podporu zaměstnanosti, přijímání nových pracovníků nebo zlepšení kvality zaměstnání.
- 34 Za těchto podmínek je na základě téhož zákona a za stejných hospodářských podmínek s pracovníky, kteří dosáhli věku 65 let, zacházeno rozdílně pouze na

základě toho, zda kolektivní smlouva, která se na ně vztahuje, nabyla účinnosti před či po datu vyhlášení zákona 14/2005, tj. 2. července 2005, přičemž pokud byla tato smlouva účinná před tímto datem, není brán žádný ohled na požadavky politiky zaměstnanosti, ačkoliv směrnice 2000/78, u níž lhůta k provedení uplynula dne 2. prosince 2003, tyto požadavky ukládá.

35 Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 zajisté umožňuje výjimku ze zásady zákazu diskriminace na základě věku za účelem dosažení určitých legitimních cílů, jsou-li prostředky k dosažení těchto cílů přiměřené a nezbytné, a podle předkládajícího soudu je konečný režim stanovený v desátém dodatkovém ustanovení nepochybně takové povahy, že pod uvedený čl. 6 odst. 1 spadá, jelikož vyžaduje existenci konkrétního vztahu mezi odchodem pracovníků do důchodu a legitimními cíli v oblasti politiky zaměstnanosti.

36 Naopak první pododstavec jediného přechodného ustanovení existenci takového vztahu nevyžaduje, a tudíž se nezdá být v souladu s podmínkami uvedenými v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Vývoj trhu práce byl ostatně od roku 2001 výrazně příznivější a rozhodnutí španělského zákonodárce, ovlivněné sociálními partnery, zavést uvedené přechodné ustanovení nesledovalo jiný cíl než změnu judikatury Tribunal Supremo. Tribunal Constitucional ostatně nikdy nepřipustil, že kolektivní vyjednávání samo o sobě může představovat objektivní a rozumné odůvodnění povinného odchodu pracovníka, který dosáhl určitého věku, do důchodu.

37 Předkládající soud dodává, že článek 13 ES a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 představují přesná a bezpodmínečná ustanovení, která v souladu se zásadou přednosti práva Společenství zavazují vnitrostátní soud, aby nepoužil vnitrostátní

právo, které je s nimi v rozporu, jako je tomu v případě jediného přechodného ustanovení.

38 V rozsudku ze dne 15. ledna 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Recueil, s. I-47), Soudní dvůr již ostatně prohlásil doložku kolektivní smlouvy za odporující právu Společenství z důvodu, že zakládá diskriminaci, přičemž usoudil, že vnitrostátní soud je povinen, aniž by požadoval předchozí zrušení této doložky na základě kolektivního vyjednávání či jiného postupu, nebo na toto zrušení vyčkával, použít na skupinu znevýhodněnou touto diskriminací stejný režim, jaký se vztahuje na ostatní pracovníky.

39 Z toho vyplývá, že pokud by mělo být právo Společenství vykládáno v tom smyslu, že skutečně brání použití prvního pododstavce jediného přechodného ustanovení na projednávaný případ, čl. 19 třetí pododstavec kolektivní smlouvy by byl zbaven právního základu, a nebylo by jej tedy možné ve věci v původním řízení použít.

40 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání zásada rovného zacházení, která zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě věku a která je zakotvena v článku 13 ES a v čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, vnitrostátnímu zákonu (konkrétně prvnímu pododstavci jediného přechodného ustanovení [...]), který považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl obvyklého věku pro odchod do

důchodu a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené španělskými právními předpisy v oblasti sociálního zabezpečení?

V případě kladné odpovědi na předchozí otázku:

- 2) Zavazuje zásada rovného zacházení, která zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě věku a která je zakotvena v článku 13 ES a v čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, vnitrostátní soud k tomu, aby v projednávané věci nepoužil uvedené jednotné přechodné ustanovení [...]?"

K předběžným otázkám

K první otázce

- 41 Za účelem užitečné odpovědi na tuto otázku je třeba zaprvé určit, zda se směrnice 2000/78 vztahuje na takovou situaci, jaká je předmětem sporu v původním řízení, aby bylo možné případně zadruhé přezkoumat, zda a v jakém rozsahu může tato směrnice bránit takové právní úpravě, na jakou poukazuje předkládající soud.

K použitelnosti směrnice 2000/78

- 42 Jak vyplývá jak z názvu a preambule směrnice 2000/78, tak z jejího obsahu a účelu, je jejím cílem stanovit obecný rámec k tomu, aby bylo každé osobě zajištěno rovné

zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v článku 1 směrnice, mezi nimiž je uveden věk.

- 43 Konkrétněji z čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 vyplývá, že v rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje „na všechny osoby [...], pokud jde o [...] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.
- 44 Směrnice 2000/78 se sice podle čtrnáctého bodu svého odůvodnění nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu. Nicméně tento bod odůvodnění se omezuje na upřesnění, že uvedená směrnice se nedotýká pravomoci členských států stanovit věk pro odchod do důchodu a nebrání nijak použití této směrnice na vnitrostátní opatření upravující podmínky ukončení pracovního poměru při dosažení takto stanoveného věku odchodu do důchodu.
- 45 Právní úprava dotčená v původním řízení, podle níž je automatické ukončení pracovního poměru uzavřeného mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, jakmile pracovník dosáhne věku 65 let, platné, se přitom dotýká doby trvání pracovního poměru mezi smluvními stranami, jakož i obecněji výkonu profesní činnosti ze strany dotyčného pracovníka, jelikož mu brání v budoucí účasti v aktivním životě.
- 46 V důsledku toho je třeba takovou právní úpravu považovat za stanovící pravidla týkající se „podmín[ek] zaměstnání a pracovní[ch] podmín[ek] včetně podmínek propouštění a odměňování“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78.

- 47 Za těchto podmínek se uvedená směrnice vztahuje na takovou situaci, jaká vedla ke sporu, jenž projednává předkládající soud.

K výkladu článků 2 a 6 směrnice 2000/78

- 48 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda zákaz jakékoliv diskriminace na základě věku v oblasti podmínek zaměstnání a pracovních podmínek musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena v původním řízení, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení.
- 49 V tomto ohledu je nutné nejprve připomenout, že účelem směrnice 2000/78 je podle jejího článku 1 bojovat v oblasti zaměstnání a povolání s některými druhy diskriminace, mezi nimiž je uvedena diskriminace na základě věku, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.
- 50 Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se pro účely této směrnice „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud

se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice.

- 51 O takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena ve věci v původním řízení, podle níž skutečnost, že pracovník dosáhne věku, stanoveného touto právní úpravou pro odchod do důchodu, znamená automatické ukončení pracovního poměru, je přitom třeba mít za to, že přímo ukládá méně příznivé zacházení s pracovníky, kteří dosáhli tohoto věku, ve srovnání se všemi ostatními pracujícími osobami. Taková právní úprava tedy zavádí rozdílné zacházení přímo na základě věku, jak jej zmiňuje čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. c) směrnice 2000/78.
- 52 Co se týče právě rozdílů v zacházení na základě věku, z čl. 2 odst. 2 posledního pododstavce uvedené směrnice nicméně vyplývá, že takové rozdíly nepředstavují diskriminaci zakázanou na základě článku 2 této směrnice, „jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“. Druhý pododstavec téhož odstavce vyjmenovává několik příkladů rozdílů v zacházení, které splňují charakteristiky uvedené v prvním pododstavci, a jsou tedy slučitelné s požadavky práva Společenství.
- 53 V projednávaném případě je nutné podotknout, jak uvedl generální advokát v bodě 71 svého stanoviska, že jediné přechodné ustanovení, které umožňuje zařazení doložek o povinném odchodu pracovníků do důchodu do kolektivních smluv, bylo přijato na podnět sociálních partnerů v rámci vnitrostátní politiky na podporu přístupu k zaměstnání zlepšením mezigenerační zaměstnanosti.

- 54 Předkládající soud sice zdůraznil, že uvedené ustanovení neodkazuje formálně na takový cíl.
- 55 Tato skutečnost sama o sobě však není rozhodná.
- 56 Z článku 6 odst. 1 směrnice 2000/78 totiž nelze dovodit, že skutečnost, že vnitrostátní právní úprava neupřesňuje sledovaný cíl, automaticky vylučuje to, že tato právní úprava může být odůvodněna na základě tohoto ustanovení.
- 57 Při neexistenci takového upřesnění je nicméně důležité, aby jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu dotyčného opatření, umožňovaly identifikaci cíle tohoto opatření za účelem výkonu soudního přezkumu jak ohledně jeho oprávněnosti, tak i vhodnosti a nezbytnosti prostředků zavedených k dosažení tohoto cíle.
- 58 V projednávaném případě z vysvětlení předložených předkládajícím soudem vyplývá, zaprvé, že povinný odchod pracovníků, kteří dosáhli určitého věku, do důchodu byl zaveden ve španělském právu během roku 1980, v hospodářském kontextu, který se vyznačoval vysokou úrovní nezaměstnanosti, s cílem nabídnout v rámci vnitrostátní politiky zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání příležitosti na trhu práce.

- 59 Zadruhé, tento cíl byl výslovně uveden v desátém dodatkovém ustanovení.
- 60 Zatřetí, po zrušení tohoto dodatkového ustanovení během roku 2001 a v návaznosti na podpis prohlášení k sociálnímu dialogu pro rok 2004 týkajícího se konkurenceschopnosti, stálého zaměstnání a sociální soudržnosti španělskou vládou a zaměstnaneckými a odborovými organizacemi zavedl španělský zákonodárce zákonem 14/2005 znovu mechanismus povinného odchodu do důchodu. Přitom cílem samotného tohoto zákona je nabídnout uchazečům o zaměstnání příležitosti na trhu práce. Jeho jediný článek tak podmiňuje možnost stanovit v kolektivních smlouvách doložky, které umožňují ukončení pracovní smlouvy na základě dosažení věku odchodu do důchodu, tím, že toto opatření musí být „spojeno s cíli, které jsou v souladu s politikou zaměstnanosti a jsou uvedeny v kolektivní smlouvě“, jako například „s přeměnou smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, podporou zaměstnanosti [nebo] přijímáním nových pracovníků“.
- 61 V tomto kontextu a s ohledem na řadu sporů ohledně toho, jak naložit po zrušení uvedeného desátého dodatkového ustanovení s doložkami o povinném odchodu do důchodu obsaženými v kolektivních smlouvách uzavřených za účinnosti zákona 8/1980, jak v jeho původním znění, tak ve znění schváleném královským legislativním nařízením 1/1995, jakož i na právní nejistotu, která z toho vyplývala pro sociální partnery, jediné přechodné ustanovení potvrdilo možnost stanovit maximální věkovou hranici pro odchod do důchodu na základě uvedených kolektivních smluv.
- 62 Cílem jediného přechodného ustanovení, zasazeného tak do jeho kontextu, je tedy regulace vnitrostátního trhu práce, a to zejména za účelem omezení nezaměstnanosti.

- 63 Toto posouzení je ještě podpořeno okolností, že v projednávaném případě čl. 19 třetí pododstavec kolektivní smlouvy výslovně zmiňuje „podporu zaměstnanosti“ jako cíl opatření zavedeného tímto ustanovením.
- 64 Legitimitu takového cíle obecného zájmu přitom nelze rozumně zpochybnit, jelikož politika zaměstnanosti, jakož i situace na trhu práce jsou uvedeny mezi cíli výslovně jmenovanými v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2000/78 a podpora vysoké úrovně zaměstnanosti představuje, podle čl. 2 prvního pododstavce EU a článku 2 ES, jeden z cílů, které sleduje jak Evropská unie, tak Společenství.
- 65 Soudní dvůr krom toho již rozhodl, že podpora přijímání do práce nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států (viz zejména rozsudek ze dne 11. ledna 2007, ITC, C-208/05, Sb. rozh. s. I-181, bod 39), a toto hodnocení je třeba zjevně použít na nástroje politiky vnitrostátního trhu práce, jejichž cílem je zlepšit šance na začlenění určitých kategorií pracovníků do aktivního života.
- 66 Cíl takové povahy, jako je cíl, který sleduje právní úprava dotčená v původním řízení, je tedy třeba v zásadě považovat za cíl, který, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78, „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně“ odůvodňuje rozdíl v zacházení na základě věku stanovený členskými státy.

- 67 Podle samotného znění uvedeného ustanovení však zbývá ověřit, zda jsou prostředky k dosažení takového legitimního cíle „přiměřené a nezbytné“.
- 68 V tomto ohledu je třeba připomenout, že za současného stavu práva Společenství mají členské státy, jakož i případně sociální partneři na vnitrostátní úrovni značný prostor pro uvážení při volbě nejen určitého cíle mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 63).
- 69 Jak vyplývá již z formulace „zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech“, uvedené ve dvacátém pátém bodě odůvodnění směrnice 2000/78, tak je tomu zejména, pokud jde o rozhodnutí prodloužit dobu trvání aktivního života pracovníků, nebo naopak stanovit jejich dřívější odchod do důchodu, které mohou být nuceny učinit příslušné vnitrostátní orgány v závislosti na politických, hospodářských, sociálních, demografických nebo rozpočtových hlediscích a s ohledem na konkrétní situaci na trhu práce.
- 70 Krom toho příslušné orgány na úrovni celostátní, regionální nebo odvětvové musí mít možnost změnit prostředky zavedené ve prospěch legitimního cíle obecného zájmu, například jejich přizpůsobením vývoji zaměstnanosti v dotyčném členském státě. Skutečnost, že v projednávaném případě byl mechanismus povinného odchodu do důchodu ve Španělsku znovu zaveden poté, co byl po dobu několika let zrušen, tedy není relevantní.

- 71 Příslušným orgánům členských států tak přísluší najít spravedlivou rovnováhu mezi jednotlivými zúčastněnými zájmy. Je však třeba dbát o to, aby vnitrostátní opatření přijatá v tomto kontextu nepřekračovala meze toho, co je přiměřené a nezbytné k dosažení cíle sledovaného dotyčným členským státem.
- 72 Nezdá se přitom nepřiměřené, aby orgány členského státu měly za to, že takové opatření, jaké je dotčeno v původním řízení, může být přiměřené a nezbytné k dosažení legitimního cíle sledovaného v rámci vnitrostátní politiky zaměstnanosti a spočívajícího v podpoře plné zaměstnanosti usnadněním přístupu na trh práce.
- 73 O uvedeném opatření nadto nelze mít za to, že zasahuje nadměrně do legitimních požadavků pracovníků, kteří musejí odejít do důchodu z důvodu dosažení stanovené věkové hranice, jelikož příslušná právní úprava nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu, jak jej stanoví vnitrostátní režim dotčený v původním řízení a jehož výši nelze považovat za nepřiměřenou.
- 74 Příslušná vnitrostátní právní úprava ostatně poskytuje sociálním partnerům možnost použít mechanismu povinného odchodu do důchodu prostřednictvím kolektivních smluv – a tedy s nezanedbatelnou pružností –, takže je možné náležitě zohlednit nejen celkovou situaci na dotyčném trhu práce, ale rovněž charakteristiky vlastní dotčeným pracovním místům.

- 75 S ohledem na tyto skutečnosti nelze platně tvrdit, že taková vnitrostátní právní úprava, jaká je dotčena v původním řízení, je neslučitelná s požadavky směrnice 2000/78.
- 76 Vzhledem k výše uvedenému výkladu směrnice 2000/78 není již nezbytné, aby se Soudní dvůr vyjadřoval k článku 13 ES, který je rovněž uveden v první položené otázce, a k základu, na němž byla tato směrnice přijata.
- 77 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba odpovědět na první položenou otázku tak, že zákaz jakékoliv diskriminace na základě věku, jak jej zavedla směrnice 2000/78, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena v původním řízení, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení, pokud
- uvedené opatření, i když je založeno na věku, je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a
 - prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdají být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.

Ke druhé otázce

- 78 S ohledem na zápornou odpověď na první otázku položenou předkládajícím soudem není namístě rozhodovat o druhé předběžné otázce.

K nákladům řízení

- 79 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Zákaz jakékoliv diskriminace na základě věku, jak jej zavedla směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena v původním řízení, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené

v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení, pokud

- **uvedené opatření, i když je založeno na věku, je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a**

- **prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdaří být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.**

Podpisy.