



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 161/12
V Lucemburku dne 6. prosince 2012

Rozsudek ve věci C-152/11
Johann Odar v. Baxter Deutschland GmbH

Sociální plán může snižovat odstupné při propuštění pro zaměstnance, kteří brzy dovrší věk odchodu do důchodu

Zohledňovat možnost předčasného odchodu do důchodu z důvodu zdravotního postižení pro účely výpočtu tohoto sníženého odstupného je však nepřímou diskriminací, kterou unijní právo zakazuje

Sociální plán dohodnutý německým podnikem Baxter a jeho radou zaměstnanců stanoví, že výše odstupného při propuštění zaměstnanců z provozních důvodů závisí mimo jiné na době jejich příslušnosti k podniku (běžný způsob výpočtu).

Tento plán však stanoví, že u pracovníků starších 54 let se výše odstupného vypočte na základě prvního možného data jejich odchodu do důchodu (zvláštní způsob). Odstupné, které se vyplácí těmto zaměstnancům, je nižší než odstupné vypočtené běžným způsobem a musí dosahovat minimálně poloviny odstupného vypočteného běžným způsobem.

Johann Odar, který byl zaměstnancem společnosti Baxter více než třicet let, byl uznán za těžce zdravotně postiženého. Jeho pracovní poměr v tomto podniku skončil a on obdržel v souladu se sociálním plánem odstupné při propuštění.

Jelikož mu bylo více než 54 let, byla mu vyplacena nižší částka, než na kterou by měl nárok, kdyby tento věk nepřekročil. Způsob výpočtu stanovený v sociálním plánu pro případ propuštění z provozních důvodů tedy zakládá rozdílné zacházení založené přímo na věku.

Sociální plán dále stanoví, že u zaměstnance, kterému může být vyplacen předčasný starobní důvod z důvodu zdravotního postižení, se pro účely výpočtu odstupného zvláštním způsobem zohledňuje právě toto datum.

Johann Odar měl za to, že tento výpočet odstupného ho znevýhodňuje z důvodu jeho věku a jeho zdravotního postižení a podal na společnost Baxter žalobu k Arbeitsgericht München (pracovní soud v Mnichově, Německo). Tento soud se rozhodl položit Soudnímu dvoru otázku ohledně slučitelnosti případné nerovnosti v zacházení, která plyne ze sociálního plánu, s unijním právem¹, jež zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení.

V rozsudku z dnešního dne Soudní dvůr konstatuje, že **zákaz jakékoli diskriminace na základě věku** stanovený unijním právem **nebrání právní úpravě obsažené v sociálním plánu, která jako v projednávaném případě rozlišuje výpočet odstupného v závislosti na věku.**

Takové rozdílné zacházení lze totiž odůvodnit cílem poskytnout kompenzaci do budoucna, chránit nejmladší zaměstnance a napomoci jejich opětnému pracovnímu začlenění s tím, že zohledňuje nutnost spravedlivě rozdělit omezené finanční prostředky v rámci sociálního plánu. Kromě toho je legitimní zabránit tomu, aby bylo odstupné v případě propuštění vyplaceno osobám, jež nehledají nové zaměstnání, ale budou pobírat náhradní příjem v podobě starobního důchodu.

Taková právní úprava, jako je úprava dotčená v tomto případě, se nejeví být zjevně nepřiměřená a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení těchto cílů. Soudní dvůr v tomto ohledu

¹ 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).

zdůrazňuje, že podle sociálního plánu se částka odstupného při propuštění snižuje, avšak tato částka se postupně mění v závislosti na věku a musí činit minimálně polovinu částky získané podle běžného způsobu výpočtu. Soudní dvůr dále uvádí, že dotčená právní úprava je výsledkem dohody sjednané mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, kteří vykonávali své právo na kolektivní vyjednávání uznané za základní právo. Skutečnost, že vymezení rovnováhy mezi jejich příslušnými zájmy je takto ponecháno na sociálních partnerech, poskytuje nezanedbatelnou pružnost, neboť každá ze stran může případně dohodu vypovědět.

Soudní dvůr však konstatuje, že **zákaz jakékoli diskriminace na základě zdravotního postižení** stanovený unijním právem **brání dotčené právní úpravě, zohledňuje-li při použití zvláštního způsobu výpočtu možnost předčasného vyplacení důchodu z důvodu zdravotního postižení.**

Toto rozdílné zacházení se zaměstnanci bez postižení a zaměstnanci se zdravotním postižením totiž nebere v potaz nejen riziko, které nesou osoby s těžkým zdravotním postižením, jež při svém opětném začlenění do pracovního trhu obecně čelí větším obtížím než zaměstnanci bez postižení, ale i skutečnost, že toto riziko roste s tím, jak se blíží jejich věk odchodu do důchodu. Tyto osoby přitom mají zvláštní potřeby spojené s ochranou, kterou si vyžaduje jejich stav, a s nutností počítat s jeho případným zhoršením. Je tedy nutno zohlednit riziko, že osoby těžce zdravotně postižené mohou mít v průběhu svého života finanční náklady dané jejich postižením, které nelze snížit nebo že se s postupujícím věkem mohou tyto finanční náklady zvyšovat.

Z toho plyne, že dotčená právní úprava, která vede při propuštění z provozních důvodů k vyplácení nižšího odstupného zaměstnanci s těžkým zdravotním postižením než zaměstnanci bez postižení, nepřiměřeně poškozuje legitimní zájmy zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením. Tato právní úprava překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení cílů sociální politiky, které sleduje.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehócki ☎ (+352) 4303 5499