Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 5. júla 2012*

„Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Zákaz diskriminácií na základe veku — Vnútroštátna právna úprava priznávajúca bezpodmienečné právo pracovať až do veku 67 rokov a umožňujúca automatický zánik pracovnej zmluvy ku koncu mesiaca, v ktorom pracovník dovŕšil tento vek — Nezohľadnenie výšky starobného dôchodku“

Vo veci C-141/11,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Södertörns tingsrätt (Švédsko) z 18. marca 2011 a doručený Súdnemu dvoru 21. marca 2011, ktorý súvisí s konaním:

Torsten Hörnfeldt

proti

Posten Meddelande AB,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadžiev (spravodajca) a C. G. Fernlund,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— T. Hörnfeldt, vo vlastnom mene,

— Posten Meddelande AB, v zastúpení: L. Bäckström,

— švédska vláda, v zastúpení: A. Falk, splnomocnená zástupkyňa,

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

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a K. Simonsson, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: švédčina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 6 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. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pánom Hörnfeldt a jeho bývalým zamestnávateľom Posten Meddelande AB v súvislosti so skončením jeho pracovnej zmluvy k poslednému dňu mesiaca, v ktorom dovŕšil vek 67 rokov.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 8, 9 a 11 smernice 2000/78 stanovujú:

„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.

9. Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

…

11. Diskriminácia z dôvodov… veku… môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy 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.“

4 Článok 6 smernice 2000/78 nazvaný „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“ vo svojom odseku 1 písm. a) stanovuje:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného 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.“

Švédske právo

5 Ustanovenia smernice 2000/78 týkajúce sa diskriminácie na základe veku boli do švédskeho práva prebraté zákonom (2008:567) o diskriminániách [diskrimineringslagen (2008:567)].

6 Základné pravidlá týkajúce sa ochrany zamestnania a pracovných podmienok upravuje zákon (1982:80) o ochrane zamestnania a pracovných podmienkach [lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, č. 80, ďalej len „LAS“), ktorého § 32a stanovuje:

„Pokiaľ ustanovenia tohto zákona nestanovujú inak, zamestnanec má pravo zachovať si svoje zamestnanie až do konca mesiaca, v ktorom dovŕši vek 67 rokov.“

7 Podľa § 33 LAS „[pokiaľ] si zamestnávateľ želá, aby zamestnanec odišiel zo svojho zamestnania ku koncu mesiaca, v ktorom dovŕši vek 67 rokov, najneskôr mesiac predtým zašle zamestnancovi písomné oznámenie.“

8 § 32a a § 33 LAS predstavujú spoločne inštitút, ktorý sa nazýva „pravidlo 67 rokov“. Na základe tohto pravidla má každý zamestnanec bezpodmienečné právo pracovať až do posledného dňa mesiaca, v ktorom dovŕši vek 67 rokov, čo predstavuje dátum, kedy možno pracovnú zmluvu ukončiť bez výpovede.

9 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že ustanovenia vnútroštátneho práva umožňujúce ukončenie pracovnej zmluvy v prípade, keď pracovník nadobudne právo poberať starobný dôchodok alebo dovŕši určitý vek, bolo do švédskeho práva zavedené v roku 1974. V roku 1980 bol vek odchodu do dôchodku a v dôsledku toho vek, v ktorom dochádza ku skončeniu pracovnej zmluvy, znížený zo 67 na 65 rokov. V roku 1991 bol vek odchodu do dôchodku opäť zvýšený na 67 rokov, zákon však stále umožňoval dohodnúť na základe kolektívnej zmluvy ukončenie pracovnej zmluvy pred dosiahnutím tohto veku. Na základe pravidla 67 rokov sa od 31. decembra 2002 zakazuje, aby sa či už na základe individuálnej alebo kolektívnej zmluvy stanovil povinný vek odchodu do dôchodku na menej než 67 rokov.

10 V súlade so zásadou zohľadnenia príjmov poberaných v priebehu celej profesionálnej kariéry, ktorá bola zavedená v rámci nového systému starobných dôchodkov k 1. januáru 1996, príjmy poberané v priebehu celej profesionálnej kariéry slúžia ako základ pre stanovenie výšky starobného dôchodku.

11 Pracovná zmluva pána Hörnfeldt spadala pod kolektívnu zmluvu uzavretú medzi zamestnávateľskou organizáciou Almega Tjänsteförbunden a odborovým zväzom pracovníkov z oblasti služieb a spojov (SEKO).

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

12 Pán Hörnfeldt začal pracovať v pôvodnej Postverket (agentúra poštových služieb) v roku 1989. Hoci viackrát žiadal o možnosť pracovať viac, v rokoch 1989 až 2006 pracoval len jeden deň v týždni na základe hodinovej mzdy. V rokoch 2006 až 2008 pán Hörnfeldt pracoval na ¾ úväzok. Od 11. októbra 2008 do 31. mája 2009 pracoval na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú s ¾ úväzkom.

13 Pán Hörnfeldt dovŕšil 15. mája 2009 vek 67 rokov a jeho pracovná zmluva bola ukončená k poslednému dňu tohto mesiaca na základe pravidla 67 rokov upraveného v LAS a v kolektívnej zmluve, ktorá sa na ňu vzťahovala. Výška starobného dôchodku, ktorý odvtedy poberá, predstavuje v čistom 5 847 SEK mesačne.

14 Svojou žalobou podanou na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, pán Hörnfeldt navrhuje zrušiť ukončenie jeho pracovnej zmluvy z dôvodu, že pravidlo 67 rokov predstavuje protiprávnu diskrimináciu na základe veku.

15 Vnútroštátny súd, ktorý vychádza najmä z rozsudku z 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, Zb. s. I-9981), sa domnieva, že vnútroštátny zákon a kolektívna zmluva, ktorých účinkom je ukončenie pracovných zmlúv k poslednému dňu mesiaca, v ktorom pracovník dovŕši vek 67 rokov, predstavujú rozdielne zaobchádzania priamo založené na veku. Tento súd sa preto pýta, či toto rozdielne zaobchádzanie možno považovať za objektívne a rozumne odôvodnené legitímnymi cieľmi a či je vhodné a nevyhnutné na ich dosiahnutie.

16 Na jednej strane vnútroštátny súd konštatuje, že pravidlo 67 rokov bolo zavedené s cieľom priznať jednotlivcom právo pracovať dlhšie a zvýšiť si sumu ich starobného dôchodku. Tento súd uvádza, že toto pravidlo možno považovať za odzrkadlenie rovnováhy medzi rozpočtovými požiadavkami, politikou zamestnanosti a politikou pracovného trhu. Uvádza však, že prípravné práce týkajúce sa zavedenia uvedeného pravidla do LAS výslovne neodôvodňujú bezpodmienečné právo zamestnávateľa ukončiť pracovnú zmluvu ku dňu uplynutia dotknutého obdobia.

17 Na druhej strane z rozsudku zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Zb. s. I-8531), vyplýva, že jednou z podmienok na to, aby pracovná zmluva mohla byť ukončená v prípade, že pracovník dovŕši určitý vek, je, aby pracovník mohol poberať finančnú náhradu v podobe priznania starobného dôchodku financovaného z odvodov. V tomto ohľade Súdny dvor v rozsudku z 12. októbra 2010, Rosenbladt (C-45/09, Zb. s. I-9391), nedával dôraz na výšku starobného dôchodku poberaného dotknutou osobou. V danej veci pravidlo 67 rokov nijako nesúviselo s výškou starobného dôchodku, ktorý bude pracovník poberať.

18 Za týchto okolností Södertörns tingsrätt rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Môže byť vnútroštátna právna úprava, akou je pravidlo 67 rokov, ktorá vedie k rozdielnemu zaobchádzaniu na základe veku, odôvodnená napriek tomu, že nie je možné jednoznačne na základe súvislostí jej prijatia ani iných informácií zistiť, na aké ciele bola táto právna úprava prijatá?

2. Nejde vnútroštátna právna úprava týkajúca sa odchodu do dôchodku, akou je pravidlo 67 rokov, z ktorej neexistuje žiadna výnimka a ktorá nezohľadňuje, aká bude výška starobného dôchodku, ktorý sa bude vyplácať dotknutej osobe, nad rámec toho, čo je na dosiahnutie sledovaného cieľa primerané a nevyhnutné?“

O prejudiciálnych otázkach

19 Svojimi dvoma otázkami, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 6 ods. 1 druhý pododsek smernice 2000/78 má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie dotknuté vo veci samej, ktoré zamestnávateľovi umožňuje ukončiť pracovnú zmluvu zamestnanca výlučne z dôvodu, že tento zamestnanec dovŕšil vek 67 rokov, a ktoré nezohľadňuje výšku starobného dôchodku, ktorý bude dotknutá osoba poberať.

20 Ako vyplýva z vnútroštátneho rozhodnutia a z pripomienok podaných Súdnemu dvoru, je nesporné, že pravidlo 67 rokov, podľa ktorého má každý zamestnanec bezpodmienečné právo pracovať až do posledného dňa mesiaca jeho 67. narodenín, čo je dátum, v ktorom sa pracovná zmluva končí bez výpovede, pokiaľ sa pracovník a zamestnávateľ nedohodnú inak, predstavuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78.

21 Z článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 však vyplýva, že rozdielne zaobchádzanie na základe veku nie je diskrimináciou, pokiaľ je v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom politiky zamestnanosti, pracovného trhu a odborného vzdelávania a pokiaľ sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

22 Na účely odpovede na položené otázky je teda potrebné overiť, či je uvedené ustanovenie odôvodnené legitímnym cieľom a či sú prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

23 Je potrebné preskúmať dôsledky toho, že v LAS nie je konkrétne uvedený cieľ sledovaný pravidlom 67 rokov a najmä § 33 tohto zákona. Podľa vnútroštátneho súdu totiž LAS jasne nespresňuje cieľ, ktorý sleduje pravidlo 67 rokov, keď stanovuje hornú hranicu veku pracovníkov na 67 rokov.

24 Táto okolnosť však nie je rozhodujúca. Z článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 totiž nemožno vyvodzovať, že by chýbajúca presnosť dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy, čo sa týka sledovaného cieľa, automaticky vylučovala, že by táto úprava mohla byť odôvodnená na základe tohto ustanovenia. Pokiaľ však taká presnosť chýba, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania v súvislosti s jeho oprávnenosťou, ako aj primeranosťou a nevyhnutnosťou prostriedkov použitých na jeho dosiahnutie (pozri rozsudok z 21. júla 2011, Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, Zb. s. I-6919, bod 39 a citovanú judikatúru).

25 Ako vyplýva z vnútroštátneho rozhodnutia, prípravné práce týkajúce sa LAS a zákona (2008:567) o diskrimináciách dávajú dôraz na viaceré ciele týkajúce sa politiky zamestnanosti a pracovného trhu. Cieľom pravidla 67 rokov je najmä zvýšiť sumu budúceho dôchodku tým, že sa umožní pracovať po dosiahnutí veku 65 rokov, a nahradiť nedostatok pracovnej sily, ku ktorému dôjde pri budúcich vlnách odchodov do dôchodku. Vnútroštátny súd ďalej uvádza, že podľa ombudsmana pre otázky diskriminácie (Diskrimineringsombudsmannen) je pravidlo 67 rokov odôvodnené, pretože umožňuje uvoľniť pracovné miesta pre mladých na pracovnom trhu.

26 Švédska vláda tvrdí, že cieľom pravidla 67 rokov je po prvé zabrániť ukončeniu pracovných zmlúv za ponižujúcich podmienok pre pracovníkov z dôvodu ich vysokého veku, po druhé umožniť prispôsobenie systémov starobného dôchodku, ktoré sa bude zakladať na zásade zohľadnenia príjmov poberaných v priebehu celej profesionálnej kariéry, po tretie obmedziť prekážky pre tie osoby, ktoré chcú pracovať aj po dovŕšení veku 67 rokov, po štvrté prispôsobiť sa demografickým vývojom a predchádzať riziku nedostatku pracovnej sily, ako aj po piate upraviť právo, nie však povinnosť pracovať do veku 67 rokov v tom zmysle, že pracovný vzťah môže pokračovať aj po dovŕšení veku 65 rokov. Stanovenie veku povinného odchodu do dôchodku umožňuje tiež zjednodušiť vstup mladých na pracovný trh.

27 Podľa tejto vlády takýto hraničný vek odzrkadľuje politický a sociálny konsenzus, ktorý už dlhodobo vládne medzi sociálnymi partnermi. Tento konsenzus odzrkadľuje cieľ politiky zamestnanosti smerujúci k motivácii starších pracovníkov, aby pokračovali vo svojej kariére, a vytvára rovnováhu medzi záujmami pracovníka dlho pracovať na jednej strane a vôľou uprednostniť pokojný prechod medzi aktívnym životom a dôchodkom sa strane druhej.

28 V tomto ohľade Súdny dvor rozhodol, že automatický zánik pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky veku a príspevkov poistného na to, aby boli splnené ich nároky na starobný dôchodok, je už dlho súčasťou pracovného práva mnohých členských štátov, pričom jeho použitie v pracovných vzťahoch je pomerne rozšírené. Tento mechanizmus spočíva v rovnováhe medzi politickými, hospodárskymi, sociálnymi, demografickými a/alebo rozpočtovými dôvodmi a závisí od rozhodnutia buď predĺžiť dĺžku aktívneho života pracovníkov, alebo naopak upraviť ich odchod do predčasného dôchodku (rozsudok Rosenbladt, už citovaný, bod 44).

29 Navyše podľa judikatúry podpora zamestnávania nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti členských štátov, najmä pokiaľ ide o podporu prístupu mladých k výkonu povolania (rozsudky z 18. novembra 2010, Georgiev, C-250/09 a C-268/09, Zb. s. I-11869, bod 45, ako aj Fuchs a Köhler, už citovaný, bod 49).

30 Preto ciele takej povahy, akú majú ciele uvedené švédskou vládou, musia byť v zásade považované za „objektívne a primerane“ odôvodňujúce „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“, ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, rozdielne zaobchádzanie na základe veku, tak ako ho upravuje § 33 LAS (pozri analogicky rozsudok Rosenbladt, už citovaný, bod 45).

31 Treba ešte overiť, či sú prostriedky použité na realizáciu týchto cieľov „primerané a nevyhnutné“ v zmysle vlastného znenia uvedeného článku 6 ods. 1.

32 Vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanú členským štátom a prípadne sociálnym partnerom nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť, sa nezdá nerozumné, aby sa členské štáty, prípadne sociálni partneri, domnievali, že také opatrenie, akým je pravidlo 67 rokov, by mohlo byť primerané na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok Rosenbladt, už citovaný, body 41 a 69).

33 Na jednej strane totiž možno pripustiť, že pravidlo 67 rokov tým, že zakladá právo pracovať až do dovŕšenia tohto veku, umožňuje obmedziť prekážky pre tých, ktorí chcú pracovať aj po dovŕšení veku 65 rokov, prispôsobiť systémy starobného dôchodku zásade zohľadnenia príjmov poberaných v priebehu celej profesionálnej kariéry, prispôsobiť sa demografickým vývojom a predchádzať riziku nedostatku pracovnej sily.

34 Na druhej strane možno tiež pripustiť, že pravidlo 67 rokov tým, že umožňuje zamestnávateľovi ukončiť pracovnú zmluvu v prípade, že pracovník dovŕši tento vek, umožňuje vyhnúť sa ukončeniam pracovných zmlúv za ponižujúcich podmienok pre pracovníkov vo vysokom veku. Tiež možno pripustiť, že v závislosti od situácie na dotknutom trhu zamestnania alebo v dotknutom podniku, keďže je počet zamestnancov obmedzený, toto pravidlo umožňuje tiež vstup a/alebo udržanie mladých na trhu práce.

35 Vnútroštátny súd si v podstate kladie otázku striktnej nevyhnutnosti mechanizmu automatického zániku pracovnej zmluvu upraveného v § 33 LAS v súvislosti s tým, že tento mechanizmus nepredpokladá, že by sa mohla zohľadniť výška starobného dôchodku, ktorý bude dotknutá osoba poberať.

36 Pán Hörnfeldt v tomto ohľade zdôrazňuje, že vzhľadom na to, že počas dlhého obdobia bol zamestnaný na čiastočný pracovný úväzok, jeho prítomnosť na pracovnom trhu bola nezvyčajne krátka, v dôsledku čoho je skromnosť jeho starobného dôchodku neprimeraná. Pokračovanie jeho pracovnej zmluvy počas 2 alebo 3 rokov by umožnilo zvýšiť výšku jeho starobného dôchodku o približne 2 000 SEK mesačne. Pán Hörnfeldt tvrdí, že by sa mala pripustiť výnimka z pravidla 67 rokov vo vzťahu k pracovníkom, ktorí ako on chcú naďalej pracovať.

37 Treba uviesť, že zákaz diskriminácie na základe veku stanovený v smernici 2000/78 je potrebné vykladať s prihliadnutím na právo na prácu uznané v článku 15 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie. Z toho vyplýva, že osobitnú pozornosť treba pripísať účasti starších pracovníkov na profesijnom, a tým aj na hospodárskom, kultúrnom a sociálnom živote. Udržanie týchto osôb v aktívnom živote podporuje diverzitu v zamestnaní, ktorá je cieľom uznaným v odôvodnení 25 smernice 2000/78. Toto udržanie prispieva okrem toho k osobnému rozptýleniu, ako aj ku kvalite života dotknutých pracovníkov, a to v súlade so zámerom normotvorcu Únie uvedeným v odôvodneniach 8, 9 a 11 tejto smernice (rozsudok Fuchs a Köhler, už citovaný, body 62 a 63).

38 Na účely preskúmania, či opatrenie dotknuté vo veci samej presahuje to, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov, a neprimerane zasahuje do záujmov pracovníkov, ktorí dosiahnu vek 67 rokov, je potrebné umiestniť toto opatrenie do kontextu právnej úpravy, do ktorej patrí, a zohľadniť tak ujmu, ktorú prípadne môže spôsobiť dotknutým osobám, ako aj prospech, ktorý z neho má spoločnosť vo všeobecnosti, ako aj jednotlivci, ktorí ju tvoria (rozsudok Rosenbladt, už citovaný, bod 73).

39 V tomto ohľade treba v prvom rade uviesť, že pravidlo 67 rokov poskytuje sociálnym partnerom možnosť využiť na základe individuálnych alebo kolektívnych zmlúv mechanizmus automatického zániku pracovnej zmluvy výlučne od dosiahnutia veku 67 rokov, keďže § 32a LAS zakazuje stanoviť povinný vek odchodu do dôchodku na menej než 67 rokov. Tento paragraf teda priznáva pracovníkovi bezpodmienečné právo pokračovať v profesijnej činnosti až do dovŕšenia veku 67 rokov, najmä na účely zvýšenia príjmov, na základe ktorých by sa vypočítaval jeho starobný dôchodok a tým aj zvýšenia sumy tohto dôchodku.

40 V druhom rade automatický zánik pracovnej zmluvy vyplývajúci z takého opatrenia, akým je opatrenie upravené v § 33 LAS, nemá automaticky za následok prinútiť dotknuté osoby, aby definitívne opustili pracovný trh. Na jednej strane totiž tento paragraf nezavádza záväzný režim núteného odchodu do dôchodku. Toto ustanovenie stanovuje podmienky, za ktorých zamestnávateľ môže uplatniť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku a ukončiť pracovnú zmluvu zamestnanca z dôvodu, že dovŕšil vek 67 rokov.

41 Na druhej strane švédska vláda tvrdí, že pokiaľ sa ukončí pracovná zmluva, zamestnávateľ môže ponúknuť dotknutému pracovníkovi pracovnú zmluvu na dobu určitú. Zamestnávateľ a pracovník sa teda môžu slobodne dohodnúť na dĺžke tejto zmluvy a môžu ju tiež, pokiaľ je to potrebné, obnoviť.

42 V treťom rade pravidlo 67 rokov sa nezakladá výlučne na skutočnosti, že bol dosiahnutý určitý vek, ale tiež zohľadňuje okolnosť, že pracovník má na konci svojej profesijnej kariéry nárok na finančnú náhradu v podobe substitučného príjmu vo forme starobného dôchodku (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok Rosenbladt, už citovaný, bod 48).

43 Z pripomienok predložených Súdnemu dvoru totiž vyplýva, že vek stanovený v § 33 LAS jednak zodpovedá tomu, čo bol v čase skutkových okolností vo veci samej zákonný vek odchodu do dôchodku, a jednak je vyšší než vek vzniku nároku na starobný dôchodok, ktorý vo všeobecnosti zahŕňa tri zložky, a síce pomerný dôchodok, príplatok k dôchodku a doplnkový dôchodok.

44 V štvrtom rade z pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že tie osoby, ktoré nemajú nárok na starobný dôchodok na základe príjmov alebo majú nárok len na nízky dôchodok, môžu poberať starobný dôchodok v podobe základného krytia od dovŕšenia veku 65 rokov vo forme zaručeného dôchodku, príspevku na bývanie a/alebo príspevku v starobe.

45 V tomto ohľade treba pripomenúť, že Súdny dvor v bode 47 už citovaného rozsudku Rosenbladt dospel k záveru, že došlo k neprimeranému zásahu do záujmov dotknutých pracovníkov, hoci vo veci, ktorá viedla k tomuto rozsudku, vek odchodu do dôchodku bol nižší, než stanovuje § 33 LAS a suma starobného dôchodku poberaného pani Rosenbladt bola zjavne nižšia, než je dôchodok, na ktorý má nárok pán Hörnfeldt.

46 Vzhľadom na všetky tieto skutočnosti, ktorých správnosť prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, nemožno oprávnene tvrdiť, že smernica 2000/78 bráni takému vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie dotknuté vo veci samej.

47 V dôsledku toho treba na položené otázky odpovedať tak, že článok 6 ods. 1 druhý pododsek smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie dotknuté vo veci samej, ktoré zamestnávateľovi umožňuje ukončiť pracovnú zmluvu zamestnanca

výlučne z dôvodu, že tento zamestnanec dovŕšil vek 67 rokov, a ktoré nezohľadňuje výšku starobného dôchodku, ktorý bude dotknutá osoba poberať, pokiaľ je objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom politiky zamestnanosti a pracovného trhu a predstavuje prostriedok, ktorý je primeraný a nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.

O trovách

48 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:

Článok 6 ods. 1 druhý pododsek smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie dotknuté vo veci samej, ktoré zamestnávateľovi umožňuje ukončiť pracovnú zmluvu zamestnanca výlučne z dôvodu, že tento zamestnanec dovŕšil vek 67 rokov, a ktoré nezohľadňuje výšku starobného dôchodku, ktorý bude dotknutá osoba poberať, pokiaľ je objektívne a primerane odôvodnené legitímnym cieľom politiky zamestnanosti a pracovného trhu a predstavuje prostriedok, ktorý je primeraný a nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.

Podpisy