STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY VERICI TRSTENJAK přednesené dne 28. dubna 2010[1]

Obsah

I – Použitelné právo ..... I - 9400

A – Právo Společenství ..... I - 9400

B – Vnitrostátní právo ..... I - 9402

1. Šestá kniha zákoníku sociálního zabezpečení ..... I - 9402

2. Obecný zákon o rovném zacházení ..... I - 9403

3. Kolektivní smlouva ..... I - 9404

II – Skutkový stav ..... I - 9405

III – Řízení před předkládajícím soudem ..... I - 9406

IV – Předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem ..... I - 9406

V – K obecné námitce irské vlády proti příslušnosti Soudního dvora ..... I - 9407

VI – Úvodní poznámky k použitelnosti směrnice 2000/78 a k relevantnímu ustanovení ... I - 9408

A – K použitelnosti směrnice 2000/78 ..... I - 9408

B – K relevantním ustanovením směrnice 2000/78 ..... I - 9408

VII – K první předběžné otázce ..... I - 9409

A – Argumentace zúčastněných ..... I - 9409

1 — Původní jazyk: němčina.

B – Posouzení ..... I - 9411

1. K přípustnosti ..... I - 9411

2. Ke slučitelnosti s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 ..... I - 9411

a) Vnitrostátní ustanovení, z nichž může vyplývat přiznání zvláštního oprávnění sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu ..... I - 9412

b) Doplňující poznámky týkající se provedení směrnice sociálními partnery I - 9414

i) Provedení sociálními partnery na základě článku 18 směrnice ..... I - 9414

ii) Kolektivní smlouva na základě „holé“ generální klauzule ..... I - 9415

3. Závěr ..... I - 9415

VIII – K dalším předběžným otázkám ..... I - 9416

A – K přípustnosti ..... I - 9417

B – K předmětu dalších předběžných otázek ..... I - 9417

C – K zákonem přiznanému oprávnění sociálních partnerů sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu ..... I - 9418

1. Ke zjištění sledovaných cílů ..... I - 9419

2. K podmínkám, které musí cíle splňovat ..... I - 9420

a) Legitimita ..... I - 9420

b) Dostatečně konkrétní povaha ..... I - 9420

c) Časový aspekt ..... I - 9421

3. K objektivnímu odůvodnění ..... I - 9421

a) Argumentace zúčastněných ..... I - 9421

b) Posouzení ..... I - 9422

i) K významu typických příkladů, které jsou uvedeny v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci směrnice 2000/78 ..... I - 9422

ii) Ke slučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 2000/78 ..... I - 9423

– K posouzení, které provedl zákonodárce ..... I - 9423

– K omezené intenzitě přezkumu ..... I - 9424

– Ke kontrole tohoto posouzení ..... I - 9424

c) Závěr ..... I - 9427

4. K přenesení oprávnění na sociální partnery ..... I - 9427

a) K zajištění dodržení podmínek uvedených v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2000/78 ..... I - 9428

b) K nezbytnosti žádosti podle čl. 18 odst. 1 směrnice 2000/78 ..... I - 9430

5. Závěr ..... I - 9431

D – K věkové hranici pro obvyklý odchod do důchodu uvedené v § 19 bodě 8 RTV I - 9432

1. K zjištění sledovaných cílů ..... I - 9432

2. K podmínkám, které musí cíle splňovat ..... I - 9432

3. Ke sledování vícero cílů, z nichž ne všechny jsou legitimními cíli ..... I - 9433

4. K objektivnímu odůvodnění ..... I - 9434

a) Ke zvážení, které provedly strany kolektivní smlouvy ..... I - 9434

b) K přezkumu tohoto zvážení ..... I - 9435

i) Nepozměněné stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu ..... I - 9435

– Argumentace zúčastněných ..... I - 9435

– Posouzení ..... I - 9437

Časové aspekty ..... I - 9437

Zvláštní přezkum pro dané konkrétní hospodářské odvětví .... I - 9437

Neexistence omezení na zvláštní opatření ..... I - 9438

ii) K neexistenci povinnosti zaměstnat mladé pracovníky ..... I - 9439

– Argumentace zúčastněných ..... I - 9439

– Posouzení ..... I - 9440

iii) K možnosti opětovného zaměstnání pracovníků, kteří překročili věkovou hranici pro odchod do důchodu ..... I - 9440

iv) K možnosti souhlasného prodloužení pracovního poměru ..... I - 9441

– Argumentace zúčastněných ..... I - 9442

– Posouzení ..... I - 9442

v) K nedostatečné výši nároku na důchod ..... I - 9444

– Argumentace zúčastněných ..... I - 9444

– Posouzení ..... I - 9445

5. Závěr ..... I - 9446

IX – Souhrnný závěr ..... I - 9446

X – Závěry ..... I - 9448

1. V tomto řízení o předběžné otázce podle článku 234 ES [2] jde o ujednání, podle kterých pracovní poměr bez výpovědi v zásadě končí v okamžiku, kdy zaměstnanec dosáhne věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu, která je předpokladem poskytování zákonného starobního důchodu (dále jen „věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu"). Právní přípustnost a hospodářská účelnost této věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu jsou předmětem kontroverzních diskuzí [3]. Předkládající soud chce zjistit, zda je věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu stanovená v kolektivní smlouvě slučitelná se zákazem diskriminace na základě věku zakotveným ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [4]. Řízení o projednávané věci Soudnímu dvoru umožňuje rozvinout a upřesnit v návaznosti na jeho rozsudky ve věcech Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] a Petersen [7] jeho judikaturu týkající se článku 6 této směrnice, podle kterého mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, pokud jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem.

I – Použitelné právo

A – *Právo Společenství* [8]

2. Směrnicí 2000/78 byl stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

3. Podle bodu 14 odůvodnění směrnice se směrnice nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu.

4. Podle bodu 25 odůvodnění směrnice je zákaz diskriminace na základě věku 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

2 — Řízení o předběžné otázce je podle Lisabonské smlouvy o změně Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o založení Evropského společenství ze dne 13. prosince 2007 (Úř. věst. C 306, s. 1) nyní upraveno v článku 267 Smlouvy o fungování Evropské unie.

3 — Pro úvod do problematiky a přehled viz O'Cinneide, C., *Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften*, Europäische Gemeinschaften 2005, s. 45 až 47. Pokud jde o kritické ohlasy, viz Bredt, S., Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa, *European Journal of Social Security*, 2008, s. 190 a násl.; Temming, F., The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?, *European Law Reporter*, 2007, s. 382 a násl.

4 — Úř. věst. L 303, s. 16.

5 — Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531).

6 — Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. března 2009, Age Concern England (C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569).

7 — Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. ledna 2010, Petersen (C-341/08, Sb. rozh. s. I-47).

8 — V tomto stanovisku je používán pojem právo Společenství v rozsahu, ve kterém je *ratione temporis* třeba použít ještě právo Společenství, a nikoli již právo Unie.

zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Podle tohoto bodu odůvodnění 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.

5. Podle článku 1 směrnice je jejím účelem 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.

6. V článku 2 směrnice je definován pojem diskriminace. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení se „zásadou rovného zacházení" pro účely této směrnice rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1. Podle odst. 2 písm. a) tohoto ustanovení se 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.

7. Článek 3 směrnice upravuje její oblast působnosti. Podle odst. 1 písm. c) tohoto ustanovení se směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.

8. Předmětem článku 6 směrnice je opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku. Odstavec 1 tohoto ustanovení uvádí:

„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 propuštění 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."

9. Článek 18 odst. 1 směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003 nebo mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost, pokud jde o ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách. V těchto případech členské státy zajistí, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou, přičemž členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně o tom uvědomí Komisi."

10. Podle čl. 18 odst. 2 první věty směrnice může být za účelem přihlédnutí ke zvláštním podmínkám členským státům, je-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta od 2. prosince 2003 k provedení ustanovení této směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. Vzhledem k tomu, že Spolková republika Německo požádala o poskytnutí takové dodatečné lhůty k provedení směrnice, uplynula tato lhůta pro tento členský stát teprve dne 2. prosince 2006.

B – *Vnitrostátní právo*

1. Šestá kniha zákoníku sociálního zabezpečení

11. Ustanovení § 41 odst. 4 věta 3 šesté knihy zákoníku sociálního zabezpečení (Sechstes Buch des Sozialgesetzbuchs, dále jen „SGB VI") znělo v období mezi 1. lednem 1992 a 31. červencem 1994 následovně:

„Ujednání, podle kterého má pracovní poměr skončit v okamžiku, kdy zaměstnanec získá nárok na starobní důchod z důvodu věku, je účinné pouze tehdy, pokud bylo uzavřeno v posledních třech letech před tímto okamžikem nebo pokud bylo zaměstnancem v této době potvrzeno." [9]

9 — BGBl. I 1989, s. 2261.

12. Ustanovení platné následně mezi 1. srpnem 1994 a 31. červencem 2007 v § 41 odst. 4 větě 3 SGB VI stanovilo:

„Ujednání, které stanoví skončení pracovního poměru, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy zaměstnanec před dosažením 65. roku věku může požadovat starobní důchod z důvodu věku, se ve vztahu k zaměstnanci považuje za sjednané k okamžiku, kdy tento zaměstnanec dosáhne tohoto věku, ledaže ujednání bylo sjednáno v posledních třech letech před tímto okamžikem nebo pokud bylo zaměstnancem v této době potvrzeno.“ [10]

13. Ustanovení platné následně od 1. ledna 2008 v § 41 druhé větě SGB VI zní následovně:

„Ujednání, které stanoví skončení pracovního poměru zaměstnance, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy tento zaměstnanec před dosažením obvyklého důchodového věku může požadovat starobní důchod z důvodu věku, se ve vztahu k zaměstnanci považuje za sjednané k okamžiku dosažení obvyklého důchodového věku, ledaže ujednání bylo sjednáno v posledních třech letech před tímto okamžikem nebo pokud bylo zaměstnancem v této době potvrzeno.“ [11]

2. Obecný zákon o rovném zacházení

14. Německý zákonodárce vydal k provedení směrnice 2000/78 obecný zákon o rovném zacházení ze dne 14. srpna 2006 [12] (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, dále jen „AGG“). Cílem AGG je podle jeho § 1 zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženském vyznání nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci, nebo takové znevýhodňování odstranit.

15. Podle § 2 odst. 4 AGG se řídí propouštění ze zaměstnání výlučně ustanoveními o obecné a zvláštní ochraně před propuštěním.

16. Při vstupu AGG v platnost zněl § 10 AGG následovně:

„Přípustnost některých rozdílů v zacházení na základě věku

Bez ohledu na § 8 je rozdílné zacházení na základě věku povoleno i tehdy, pokud je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem. Prostředky k dosažení tohoto cíle musejí

10 — BGBl. I 1994, s. 1797.
11 — BGBl. I 2007, s. 554.
12 — BGBl. I 2006, s. 1897.

být přiměřené a nezbytné. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

[…]

5. ujednání, které stanoví skončení pracovního poměru, aniž je dána výpověď, v okamžiku, kdy zaměstnanec může z důvodu věku požádat o starobní důchod, aniž je dotčen § 41 šesté knihy zákoníku sociálního zabezpečení,

[…]

7. individuálně nebo kolektivně sjednaná ujednání o zákazu propouštění zaměstnanců určitého věku nebo určité doby příslušnosti k podniku, pokud tím není zjevně a závažným způsobem oslabena ochrana jiných zaměstnanců v rámci sociálního výběru podle § 1 odst. 3 zákona o ochraně před propouštěním (Kündigungsschutzgesetz).“

17. Bod 7 byl nicméně s účinností ode dne 12. prosince 2006 [13] zrušen. Ve znění § 10 AGG použitelném v projednávané věci již tedy bod 7 není platný.

13 — BGBl. I 2007, s. 2742.

3. Kolektivní smlouva

18. V roce 2004 sjednaná a na projednávanou věc použitelná rámcová kolektivní smlouva pro osoby zaměstnané v oblasti úklidu budov (Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, dále jen „RTV“) byla uzavřena na straně zaměstnavatele spolkovým svazem (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks) a na straně zaměstnanců průmyslovými odbory v oblasti stavebnictví, zemědělství a životního prostředí (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt). Ustanovení § 19 bodu 8 RTV zní:

„Není-li v pracovní smlouvě ujednáno jinak, končí pracovní poměr uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec získal nárok na starobní důchod, s výjimkou důchodu, který může zaměstnanec získat před uplynutím pro něj rozhodného důchodového věku, nejpozději uplynutím měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl 65. roku věku.“

19. V dřívějších rámcových kolektivních smlouvách bylo ustanovení srovnatelné s § 19 bodem 8 RTV poprvé sjednáno dne 8. května 1987. Od srpna 1987 byl rozhodující věk 65 let. RTV byla s účinností ode dne 1. ledna 2004 prohlášena Spolkovým ministerstvem hospodářství a práce (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) prohlášena za obecně závaznou. Obecná závaznost má za následek, že má RTV účinnost i pro zaměstnavatele a zaměstnance, kteří jí nejsou vázáni již na základě svého členství ve svazu zaměstnavatelů

nebo v odborech. Před vstupem, při nebo po vstupu AGG v platnost nebyl § 19 bod 8 RTV změněn.

20. Ve Spolkové republice Německo se věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu postupně zvyšuje z 65 na 67 let. Pro žalobkyni s rokem narození 1943 nicméně dále platí věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu 65 let.

II – Skutkový stav

21. Žalovaná v původním řízení (dále jen „žalovaná“) je podnikem v oblasti úklidu budov. V podniku žalované je zaměstnáno více zaměstnanců, kteří jsou starší než 65 a také starší než 70 let.

22. Žalobkyně v původním řízení (dále jen „žalobkyně“) se narodila dne 26. května 1943, je vdaná a má syna se stupněm postižení 100. Její manžel je důchodce. Již 39 let žalobkyně uklízí v kasárně spolkové armády v Hamburku-Blankenese, od 1. listopadu 1994 pro žalovanou. Žalobkyně není členkou odborů.

23. Podle pracovní smlouvy mezi žalovanou a žalobkyní ze dne 10. října 1994 (dále jen „smlouva“) byla žalobkyně zaměstnána jako „uklízečka v kasárně“. Pracovní doba činila denně 2 hodiny, týdně 10 hodin. Žalovaná platila žalobkyni pracovní odměnu ve výši naposled 307,48 EUR hrubého. Smlouva obsahuje odkaz na RTV.

24. Dopisem ze dne 14. května 2008 sdělila žalovaná žalobkyni s odkazem na § 19 bod 8 RTV, že její pracovní poměr končí dne 31. května 2008, tedy uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém dosáhla 65. roku věku a tedy obvyklého důchodového věku pro zákonný starobní důchod. Dopisem ze dne 18. května 2008 vyjádřila žalobkyně svůj nesouhlas s ukončením pracovního poměru. Uvedla, že chce dále pracovat, a znovu nabídla svou pracovní sílu. Od 1. června 2008 již žalovaná žalobkyni nezaměstnává, nabídla jí ale pracovní poměr po dobu trvání řízení. Od 1. června 2008 pobírá žalobkyně důchod ze zákonného důchodového pojištění. Tento důchod dosahuje měsíčně 253,19 eur hrubého, čemuž odpovídá 228,26 eur čistého.

III – Řízení před předkládajícím soudem

25. Dne 28. května 2008 podala žalobkyně žalobu u předkládajícího soudu. Zastává názor, že její pracovní poměr s žalovanou existuje dále i po 31. květnu 2008, a uplatňuje příslušné nároky. Žalovaná se domnívá s poukazem na § 19 bod 8 RTV, že je pracovní poměr ukončen, a navrhuje, aby byla žaloba zamítnuta. Předkládající soud sice považuje ve smlouvě obsažený odkaz na RTV za neúčinný, § 19 bod 8 RTV však za použitelný na základě prohlášení o obecné závaznosti. Má pochybnosti, pokud jde o slučitelnost § 19 bodu 8 RTV se zákazem diskriminace na základě věku podle směrnice 2000/78.

26. Předkládající soud si vyžádal u stran kolektivní smlouvy informace o důvodech, na kterých byl založen § 19 bod 8 RTV, jakož i u spolkového ministerstva hospodářství a práce o důvodech prohlášení jeho obecné závaznosti. Odpověděla pouze strana kolektivní smlouvy na straně zaměstnavatelů.

IV – Předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

27. Předkládacím usnesením ze dne 20. ledna 2009, které došlo kanceláři Soudního dvora dne 26. února 2009, položil předkládající soud následující předběžné otázky:

„1. Jsou ustanovení kolektivní smlouvy, která rozlišují dle kritéria věku, po nabytí účinnosti AGG slučitelná se zákazem diskriminace na základě věku stanoveném v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, aniž to AGG (jako dříve v § 10 třetí větě bodu 7 AGG) výslovně povoluje?

2. Je vnitrostátní právní úprava, která státu, sociálním partnerům a stranám pracovní smlouvy dovoluje upravit automatické skončení pracovních poměrů k okamžiku dosažení stanoveného věku (v projednávaném případě 65 let), v rozporu se zákazem diskriminace na základě věku stanoveným v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, jestliže se v tomto členském státě již desetiletí nepřetržitě

používají příslušná ustanovení pro pracovní poměry téměř všech zaměstnanců bez ohledu na to, jaká byla aktuální hospodářská, sociální a demografická situace a konkrétní situace na trhu práce?

a demografická situace a konkrétní situace na trhu práce?“

28. Dne 23. února 2010 se konalo jednání, jehož se zúčastnili zástupci žalobkyně a žalované, německé a dánské vlády, jakož i vlády Spojeného království a Komise, kteří doplnili svá tvrzení a odpověděli na otázky.

3. Je kolektivní smlouva, která zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní poměry k okamžiku dosažení stanoveného věku (v projednávaném případě 65 let), v rozporu se zákazem diskriminace na základě věku stanoveným v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, jestliže se v tomto členském státě již desetiletí nepřetržitě používají příslušná ustanovení pro pracovní poměry téměř všech zaměstnanců bez ohledu na to, jaká je aktuální hospodářská, sociální a demografická situace a konkrétní situace na trhu práce?

V – K obecné námitce irské vlády proti příslušnosti Soudního dvora

29. Podle názoru irské vlády není Soudní dvůr příslušný k odpovědi na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce. Soudní dvůr podle této vlády příslušné předběžné otázky již zodpověděl v rozsudku Age Concern England [14]. Úkol Soudního dvora je v důsledku toho již splněn.

4. Porušuje stát, který prohlásí kolektivní smlouvu, jež zaměstnavateli dovoluje ukončit pracovní poměry k určitému stanovenému věku (v projednávaném případě 65 let), za obecně závaznou a tuto obecnou závaznost zachová, zákaz diskriminace na základě věku stanovený v článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, jestliže tak činí bez ohledu na to, jaká je aktuální hospodářská, sociální

30. Tuto námitku je nutno odmítnout. Podle ustálené judikatury jsou soudy členských států podle článku 234 ES oprávněny předkládat Soudnímu dvoru otázky k výkladu i tehdy, pokud Soudní dvůr předběžné otázky již

14 — Již uvedeném v poznámce pod čarou 6 tohoto stanoviska.

zodpověděl [15]. Soudní dvůr je tedy i v těchto případech příslušný k odpovědi na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

VI – Úvodní poznámky k použitelnosti směrnice 2000/78 a k relevantnímu ustanovení

31. Dříve než se budu věnovat čtyřem předběžným otázkám předkládajícího soudu, které směřují k výkladu článku 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, chtěla bych se krátce věnovat otázce použitelnosti směrnice 2000/78 (A) a ustanovení této směrnice relevantnímu v projednávané věci (B).

A – *K použitelnosti směrnice 2000/78*

32. Směrnice se podle svého čl. 3 odst. 1 písm. c) použije na takový případ, jako je projednávaná věc. Podle tohoto ustanovení se směrnice vztahuje na podmínky propouštění. Taková úprava, jako je § 19 bod 8 RTV, podle které pracovní poměr v zásadě končí tehdy, když zaměstnanec dosáhl příslušného důchodového věku, se dotýká podmínek, za kterých je osoba propuštěna. Proti použitelnosti směrnice nehovoří ani její 14. bod odůvodnění, podle kterého se směrnice nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu. Tento bod odůvodnění pouze objasňuje, že se směrnice nedotýká pravomoci členských států určit věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu. Nebrání tedy použití směrnice na vnitrostátní opatření, kterými jsou upraveny podmínky, za kterých pracovní smlouva končí dosažením obvyklého důchodového věku [16].

B – *K relevantním ustanovením směrnice 2000/78*

33. Předkládající soud se ve svém předkládacím usnesení odvolává pouze na článek 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78. V této souvislosti je nejprve třeba konstatovat, že taková úprava, jako je úprava obsažená v § 19 bodě 8 RTV, představuje rozdíl v zacházení přímo založený na věku ve smyslu článku 1 a čl. 2

15 — Rozsudky Soudního dvora ze dne 27. března 1963, Da Costa a další (28/62 až 30/62, Recueil, s. 81), a ze dne 3. března 1994, Eurico Italia a další (C-332/92, C-333/92 a C-335/92, Recueil, s. I-711, bod 15). V takovém případě však může vyvstat otázka, zda může zaniknout povinnost vnitrostátního soudu posledního stupně předložit předběžnou otázku podle čl. 234 třetího pododstavce ES a zda Soudní dvůr tuto předběžnou otázku zodpoví usnesením.

16 — Viz rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, body 42 až 47).

odst. 1 písm. a) uvedené směrnice, neboť podle ní zásadně končí pracovní poměr žalobkyně dosažením obvyklého důchodového věku 65 let. Tím se jí přímo na základě jejího věku dostává méně příznivého zacházení než zaměstnanci, který tento věk ještě nedovršil [17].

34. Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice ovšem stanoví, že se nejedná o rozdíly v zacházení na základě věku, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimním cílem a jestliže prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Předkládající soud výslovně nezmínil toto ustanovení v rámci svých předběžných otázek. Jelikož k němu ale směřuje obsah těchto předběžných otázek, je třeba je vykládat v tom smyslu, že směřují k výkladu čl. 6 odst. 1 směrnice.

skutkový stav již nestanoví typický příklad, který by výslovně povoloval ujednání obsažené v kolektivní smlouvě stanovící věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu. K tomu uvádí, že podle dřívějšího znění § 10 třetí věty AGG byl tento typický příklad výslovně stanoven v jeho bodě 7. Po zrušení tohoto bodu 7 již ale není odpovídající typický příklad v § 10 třetí větě AGG zahrnut. V návaznosti na toto pojetí § 10 třetí věty AGG chce předkládající soud zjistit, zda je slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice, že sociální partneři sjednají v kolektivní smlouvě věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, jako je tomu v § 19 bodě 8 RTV, i když to § 10 třetí věta AGG výslovně nepovoluje.

A – *Argumentace zúčastněných*

VII – K první předběžné otázce

35. Ve své první předběžné otázce předkládající soud upozorňuje na to, že § 10 třetí věta AGG ve znění použitelném na projednávaný

36. Žalobkyně, žalovaná, německá vláda a Komise upozorňují na to, že mezitím zrušené ustanovení § 10 třetí věty bodu 7 AGG se netýkalo věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu. Tento bod se týkal ustanovení, podle nichž jsou zaměstnanci s přibývajícím věkem zvláště chráněni před výpovědí. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu, jak je stanovena v § 19 bodě 8 RTV, ale neupravuje ukončení smlouvy výpovědí, nýbrž

17 — Rozsudky Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 51), Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 33 a násl.) a Petersen (již uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 34 a násl.).

uplynutím doby. Na takový případ se vztahuje § 10 třetí věta bod 5 AGG. Toto ustanovení je podle nich nadále platné. K tomuto ustanovení se předkládající soud nevyjádřil.

37. Podle názoru německé vlády, žalobkyně a žalované je první předběžná otázka nepřípustná, neboť úvahy předkládajícího soudu týkající se § 10 třetí věty bodu 7 AGG nejsou relevantní pro rozhodnutí v projednávané věci. Německá vláda pokládá první předběžnou otázku za nepřípustnou také proto, že se předkládající soud nezabýval § 10 třetí větou 3 bodem 5 AGG, který je relevantní pro rozhodnutí v projednávané věci.

38. Po obsahové stránce žalovaná, vlády členských států zúčastněných na řízení a Komise k první předběžné otázce uvádějí, že ujednání obsažené v kolektivní smlouvě stanovící věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu je slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice. Žalovaná odkazuje na 36. bod odůvodnění směrnice, z něhož vyplývá, že její provedení lze přenechat stranám kolektivní smlouvy. Německá vláda upozorňuje na to, že body obsažené v § 10 třetí větě AGG představují pouze příklady. Rozdíly v zacházení na základě věku by tedy bylo možné opírat také o obecné ustanovení obsažené v § 10 první a druhé větě AGG, do něhož byly převzaty obecné předpoklady stanovené čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice. K provedení směrnice podle ní může dojít i zakotvením obecného ustanovení, které lze poté uplatnit v rámci kolektivní smlouvy nebo v rámci konkrétního pracovního poměru.

39. Žalobkyně pokládá takový postup za neslučitelný s čl. 6 odst. 1 směrnice. Kolektivní smlouva podle ní není vhodným prostředkem k dosažení legitimních cílů ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Podle ní by měl naopak vnitrostátní zákonodárce na základě tohoto ustanovení sám stanovit, které rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci. Dále uvádí, že v AGG nebyly uvedeny žádné výslovné cíle. Tyto cíle tedy není možné přezkoumat.

B – *Posouzení*

1. K přípustnosti

40. Předkládající soud uvádí, že věková hranice pro odchod do důchodu již není v § 10 třetí větě AGG výslovně uvedena. Vzhledem k jednoznačnému znění nadále platného ustanovení § 10 třetí věty bodu 5 AGG je tento výklad v konečném důsledku nepřijatelný [18]. Vnitrostátní soudy a Soudní dvůr se ovšem v rámci řízení o předběžné otázce podle článku 234 ES nacházejí ve vztahu spolupráce, v jehož rámci jsou vnitrostátní soudy samy příslušné vykládat a uplatňovat vnitrostátní právo [19]. Soudnímu dvoru tedy nepřísluší, aby kontroloval výklad vnitrostátních ustanovení provedený předkládajícím soudem.

41. Hranice je sice dosažena tehdy, kdy je předběžná otázka zjevně irelevantní pro rozhodnutí v projednávané věci [20]. Z toho ale nelze – podle pravidel uvedených předkládajícím soudem v souvislosti s § 10 třetí větou AGG – vycházet. Zodpovězení první předběžné otázky Soudnímu dvoru dále umožňuje poskytnout předkládajícímu soudu prvky výkladu čl. 6 odst. 1 směrnice. První předběžná otázka je tedy přípustná.

2. Ke slučitelnosti s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78

42. V rámci první předběžné otázky chce předkládající soud zjistit, zda je slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice, že sociální partneři sjednají v kolektivní smlouvě věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, ačkoliv to nebylo povoleno podle žádného z typických příkladů uvedených v § 10 třetí větě AGG.

43. Aby bylo možné poskytnout předkládajícímu soudu užitečnou odpověď pro vyřešení sporu, o němž má rozhodnout, připadá mi vhodné nejprve uvést několik poznámek týkajících se identifikace vnitrostátních úprav, z nichž může vyplývat přiznání zvláštního oprávnění sjednávat v kolektivních

18 — Příčinou může být to, že předkládající soud v poznámce pod čarou 1 předkládacího usnesení chápe pojem „úprava seniority“ zcela obecně jako úpravu, která rozlišuje na základě kritéria věku. Naopak se zdá, že autoři, na které předkládající soud odkazuje na stranách 30 a 31 předkládacího usnesení, tento pojem použili pouze v souvislosti s pravidly týkajícími se výpovědí.

19 — Rozsudek ze dne 4. prosince 2008, Jobra (C-330/07, Sb. rozh. s. I-9099, bod 17 a tam citovaná judikatura).

20 — Rozsudky Soudního dvora ze dne 25. března 2004, Karner (C-71/02, Recueil, s. I-3025, bod 21), a ze dne 1. dubna 2004, Bellio Fratelli (C-286/02, Recueil, s. I-3465, bod 28).

smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu.

v rámci kolektivních smluv, pouze v *jednom* zákoně. Předkládající soud tedy nemusí při hledání takového oprávnění hledat pouze v AGG.

a) Vnitrostátní ustanovení, z nichž může vyplývat přiznání zvláštního oprávnění sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu

44. V rámci přezkumu, zda existuje ustanovení, z něhož lze dovodit přiznání takového oprávnění, musí předkládající soud nejprve zohlednit všechna vnitrostátní ustanovení, z nichž může *výslovně* vyplývat přiznání takového oprávnění. V této souvislosti je nezbytné zmínit, že žalobkyně, žalovaná, německá vláda a Komise vycházejí ze zjevné relevantnosti ustanovení § 10 třetí věty bodu 5 AGG.

46. Zdá se, že je to možné i podle vnitrostátního práva. V souladu s tvrzeními německé vlády nemají typické příklady uvedené v § 10 třetí větě AGG povahu taxativního výčtu. Přiznání zvláštního oprávnění tedy může vyplývat i z jiných zákonů. Předkládající soud ve svém předkládacím usnesení odkázal na rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkový soud pro pracovněprávní spory, dále jen „BAG“) ze dne 18. června 2008 [21]. V tomto rozsudku BAG dovodil pro právní stav před vstupem AGG v platnost zvláštní oprávnění sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu z § 41 SGB VI. Pokud by předkládající soud nepokládal ustanovení § 10 třetí věty bodu 5 AGG za relevantní, bude tedy muset zejména přezkoumat, zda může zvláštní povolení vyplývat případně také z § 41 SGB VI.

45. Pro případ, že navzdory této poznámce bude přesto nutné rozhodnout o první předběžné otázce, je dále třeba upozornit na to, že čl. 6 odst. 1 směrnice vnitrostátním zákonodárcům neukládá povinnost zakotvit právní úpravu rozdílů v zacházení na základě věku, které nemají nepředstavovat diskriminaci, a tedy i přiznání oprávnění sociálních partnerů sjednávat takové rozdíly v zacházení

47. A konečně čl. 6 odst. 1 směrnice nepředpokládá, že z vnitrostátního ustanovení,

21 — Viz s. 14 až 29 předkládacího usnesení.

kterým se povoluje sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, musí vyplývat také výslovné odůvodnění, proč nemá stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu představovat diskriminaci na základě věku. Při neexistenci výslovného odůvodnění v dotčeném ustanovení je důležité, zda jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu tohoto ustanovení, umožňují identifikaci jím sledovaných cílů za účelem výkonu soudního přezkumu, a to jak ohledně oprávněnosti těchto cílů, tak i přiměřenosti a nezbytnosti prostředků zavedených k jejich dosažení [22].

48. Pokud by tedy předkládající soud rozhodl, že vnitrostátní ustanovení, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG nebo § 41 SGB VI, povoluje sociálním partnerům, aby v kolektivních smlouvách sjednávali věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, ale že odůvodnění tohoto nevyplývá výslovně z takového ustanovení, pak bude muset zohlednit obecný kontext tohoto ustanovení. Odůvodnění může vyplývat zejména z důvodové zprávy k zákonu. Tou nemusí být nutně důvodová zpráva k zákonu, ve kterém se dané ustanovení nachází. V případě, jako je tento, kdy bylo sjednávání věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách během určitého období zakázáno zákonem, ale poté bylo opět připuštěno a od té doby zůstalo povoleno, svědčí mnohé o tom, že odůvodnění vyplývá z důvodové zprávy k zákonu, kterým byl zákaz sjednávání věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách zrušen.

49. Na základě úvah týkajících se vnitrostátního práva, které předkládající soud uvedl ve svém předkládacím usnesení, je rozumné vycházet z toho, že tento soud identifikuje s přihlédnutím ke shora uvedeným poznámkám existenci zvláštního zákonného oprávnění sociálních partnerů sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu.

50. V projednávaném případě proto v zásadě není třeba zabývat se otázkou, zda může být sjednávání věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice i tehdy, když takové zvláštní oprávnění nebylo stanoveno vnitrostátním právem.

22 — Rozsudky Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 57), Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 45) a Petersen (již uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 40).

b) Doplňující poznámky týkající se provedení směrnice sociálními partnery

i) Provedení sociálními partnery na základě článku 18 směrnice

51. Pouze pro doplnění by tedy mělo být upozorněno na to, že podle čl. 18 odst. 1 směrnice ji mohou provést také sociální partneři.

52. První výslovně stanovenou podmínkou takového provedení je to, aby sociální partneři podali společnou žádost. Předkládající soud by tak musel zkoumat, zda taková žádost byla v projednávané věci podána.

53. Druhou výslovně stanovenou podmínkou je, že členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Předkládající soud by tak musel zkoumat, zda to ustanovení jako § 10 první a druhá věta AGG dostatečně zajišťuje [23].

54. Zatřetí částečně existují pochybnosti o tom, zda jsou sociální partneři oprávněni provést i čl. 6 odst. 1 směrnice. To je odůvodněno poukazem na kvalitu legitimních cílů jakožto cílů obecného zájmu. Stanovení cílů obecného zájmu má povahu politických rozhodnutí, a přísluší tedy členskému státu [24].

55. Tyto pochybnosti se mi alespoň v případě, jako je projednávaný případ, nezdají být přesvědčivé. Nejprve je třeba upozornit na to, že možnost provedení sociálními partnery není podle znění čl. 18 odst. 1 směrnice omezena na určitá ustanovení směrnice. Provedení čl. 6 odst. 1 směrnice sociálními partnery tedy není výslovně vyloučeno. Nezávisle na tom, zda jsou tyto pochybnosti týkající se podoby čistě autonomního provedení čl. 6 odst. 1 směrnice kolektivní smlouvou oprávněné, se mi tyto pochybnosti v případě, jako je projednávaný případ, nezdají být přesvědčivé. Je třeba rozlišovat mezi stanovením legitimního cíle a odvoláváním se na legitimní cíl, který byl vnitrostátním zákonodárcem již stanoven. Pokud již zákonodárce stanovil legitimní cíl a určil prostředky k jeho dosažení,

23 — Na tomto místě bych tuto otázku nechtěla prohlubovat, ale odkazuji na body 101 až 107 tohoto stanoviska.

24 — Viz Wiedemann, H., Thüsing, G., „Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG“, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2002, s. 1234 a násl., 1238; Bros, C. v Däubler, W., Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, „§ 10“, bod 6.

nezdá se mi být vyloučené, že se na něj sociální partneři mohou odvolávat [25].

nepředstavují diskriminaci. Identifikaci takových rozdílů v zacházení, které nemají být diskriminací, čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice proto přenechává primárně členským státům. Podmínky stanovené v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice vyjadřují, že takové stanovené rozdíly v zacházení musí být objektivně odůvodněny. Paušální převzetí podmínek, za kterých mohou být takové rozdíly v zacházení odůvodněny, však ještě samo o sobě nemůže představovat „*stanovení*" členským státem. V takovém případě nelze odkázat ani na autonomní provedení směrnice sociálními partnery v kolektivní smlouvě, přinejmenším ne tehdy, nebyla-li podána společná žádost. Takováto žádost je totiž podle čl. 18 odst. 1 směrnice výslovně předpokladem pro pověření sociálních partnerů provedením směrnice.

ii) Kolektivní smlouva na základě „holé" generální klauzule

56. Neslučitelná s článkem 6 směrnice mi ale připadá situace, kdy vnitrostátní zákonodárce pouze převezme podmínky stanovené v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice do obecného ustanovení a odkáže na provedení sociálními partnery na základě takové „holé" generální klauzule, pokud sociální partneři nepodali společnou žádost ve smyslu článku 18 směrnice. Pak by totiž chybělo dostatečné provedení čl. 6 odst. 1 členským státem. Článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice požaduje, aby členský stát *stanovil*, které rozdíly v zacházení na základě věku

3. Závěr

57. Závěrem je třeba konstatovat, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivní smlouvě může být slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nejprve tehdy, pokud k tomu jsou sociální partneři zvlášť oprávněni na základě vnitrostátního ustanovení, které splňuje požadavky čl. 6 odst. 1 směrnice. Takové vnitrostátní ustanovení může splňovat požadavky podle čl. 6 odst. 1 směrnice i tehdy, pokud odůvodnění toho, že stanovení věkové hranice pro

25 — V tomto případě – jako zřejmě i v projednávaném případě – by ale zpravidla mohlo být potřeba vycházet již z existence zvláštního oprávnění členských států. Pak vyvstává otázka, zda již členský stát neprovedl čl. 6 odst. 1 směrnice. Viz k této otázce body 109 a násl. tohoto stanoviska.

obvyklý odchod do důchodu nemá představovat diskriminaci na základě věku, z něj výslovně nevyplývá. Při neexistenci výslovného odůvodnění je důležité, zda jiné skutečnosti vycházející z obecného kontextu tohoto ustanovení umožňují identifikaci jím sledovaného cíle a tyto skutečnosti jsou dostatečně konkrétní, aby bylo možné provést objektivní přezkum odůvodněnosti.

58. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivní smlouvě může být slučitelná se směrnicí i tehdy, pokud jsou splněny podmínky pro pověření sociálních partnerů provedením směrnice podle jejího čl. 18 odst. 1, k nimž patří zejména společná žádost sociálních partnerů.

do důchodu sjednané v kolektivní smlouvě je poté prohlášeno za obecně závazné. V této souvislosti předkládající soud upozorňuje na to, že ve Spolkové republice Německo se již dlouho používají příslušná ustanovení o věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu pro pracovní poměry téměř všech pracovníků, a to nezávisle na hospodářské, sociální a demografické situaci a konkrétní situaci na trhu práce.

VIII – K dalším předběžným otázkám

59. V rámci svých dalších předběžných otázek chce předkládající soud zjistit, zda je slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, když vnitrostátní právní úprava státu stranám kolektivní smlouvy a stranám jednotlivé pracovní smlouvy dovoluje sjednat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, jestliže dotyční sociální partneři na základě této úpravy v kolektivní smlouvě sjednají věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu a toto ustanovení o věkové hranici pro obvyklý odchod

60. Rozumně je třeba vycházet z předpokladu, že předkládající soud identifikuje s přihlédnutím ke shora uvedeným poznámkám § 10 třetí větu bod 5 AGG, respektive § 41 SGB VI jako zvláštní vnitrostátní povolení sjednávat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu. V této souvislosti je třeba konstatovat, že vnitrostátní ustanovení, které předkládající soud abstraktně popsal v druhé předběžné otázce, se navíc ve velké míře shoduje s těmito ustanoveními. S cílem poskytnout předkládajícímu soudu užitečnou odpověď na jeho další předběžné otázky tedy budu dále vycházet z předpokladu, že se jedná o vnitrostátní ustanovení jako § 10 třetí věta bod 5 AGG, respektive § 41 SGB VI.

A – *K přípustnosti*

61. Podle názoru irské vlády nejsou tyto předběžné otázky přípustné. Zaprvé se nejedná o otázky výkladu, nýbrž o otázky uplatnění směrnice. Zadruhé je příslušnost Soudního dvora, pokud jde o výklad článku 6 směrnice, omezena.

62. Tyto výhrady musí být odmítnuty.

B – *K předmětu dalších předběžných otázek*

63. V rámci vztahu spolupráce, v němž se nacházejí Soudní dvůr a vnitrostátní soudy podle článku 234 ES, je sice pro uplatňování právních předpisů Společenství výlučně příslušný vnitrostátní soud. Soudní dvůr je ale příslušný pro zodpovězení otázek, které vyvstanou před vnitrostátním soudem při uplatňování článku 6 směrnice, pokud jde o výklad tohoto ustanovení.

64. Dále je sice pravda, že členské státy v rámci čl. 6 odst. 1 směrnice disponují širokým prostorem pro uvážení [26]. Tento prostor členských států pro uvážení má však své meze, které mohou být překročeny v rámci zjevně nepřiměřených opatření [27]. Soudní dvůr je tedy příslušný pro takové předběžné otázky, jejichž prostřednictvím chce předkládající soud zjistit, zda se má čl. 6 odst. 1 směrnice vykládat tak, že při existenci určitých okolností je třeba vycházet z překročení širokého prostoru členských států pro uvážení, a tedy z toho, že došlo k porušení tohoto ustanovení. Takové otázky totiž směřují k výkladu čl. 6 odst. 1 směrnice.

65. V případě, jako je tento, spočívá možný postup v pouhém přezkumu toho, zda je úprava v kolektivní smlouvě, která byla prohlášena za obecně závaznou, jako je § 19

26 — Rozsudky Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 68), Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 51).

27 — Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, body 37 až 43). Soudní dvůr se sice v tomto rozsudku opíral o obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku. Zdá se ale, že Soudní dvůr vychází z předpokladu, že tato zásada primárního práva může být konkretizována směrnicí 2000/78, která je součástí sekundárního práva Společenství, v tom smyslu, že se použije i tehdy, když nelze použít směrnici mezi jednotlivci. Zdá se, že Soudní dvůr v takových případech při přezkumu obecné zásady uplatňuje podmínky odpovídající podmínkám podle směrnice 2000/78, takže z toho lze vyvozovat i logické důsledky pro výklad směrnice. Domnívám se, že je třeba vést diskuzi o tom, zda lze přijmout právní konstrukci, podle níž dochází ke konkretizaci obecné právní zásady, respektive základního práva, aktem sekundárního práva takovým způsobem, že ji lze nakonec uplatňovat mezi jednotlivci i tehdy, když nelze použít samotný akt sekundárního práva. V projednávané věci lze od této diskuze upustit, jelikož zde v konečném důsledku není uplatnění obecné právní zásady rozhodující.

bod 8 RTV, slučitelná s článkem 6 směrnice. Toto ustanovení kolektivní smlouvy totiž ve svém důsledku zavádí rozdíly v zacházení na základě věku.

67. Naposled uvedený přístup by měl podle mého názoru dostat přednost. Dvojstupňový přezkum umožňuje jasné odlišení mezi slučitelností zákonného rámce s čl. 6 odst. 1 směrnice na straně jedné a slučitelností ustanovení o věkové hranici pro obvyklý odchod do důchodu sjednaných v jednotlivých kolektivních smlouvách s tímto ustanovením na straně druhé [28]. Toto odlišení se mi zdá být žádoucí v neposlední řadě z důvodu právní jistoty, neboť neslučitelnost zákonného rámce by měla nad rámec konkrétního případu vliv na všechna ustanovení o věkové hranici pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivních smlouvách ve Spolkové republice Německo.

66. Takový postup by ovšem nebral v potaz, že v projednávaném případě existují dvě odlišná opatření. Právní úpravou, jako je úprava obsažená v ustanovení § 10 třetí větě bodu 5 AGG nebo ustanovení § 41 SGB VI, se sociálním partnerům na úrovni zákona přiznává oprávnění, aby v kolektivních smlouvách sjednávali věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu. I když na této úrovni ještě nedochází k rozdílnému zacházení přímo založenému na věku, lze z takové úpravy již přece jen odvodit určitá pravidla a představy vnitrostátního zákonodárce o tom, jaké cíle mají být sjednáváním a uplatňováním věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu sledovány. Přiznání oprávnění na úrovni zákona tedy lze přezkoumat, a to již pokud jde o jeho slučitelnost s čl. 6 odst. 1 směrnice, i když tento přezkum zůstane přirozeně dosti abstraktní. Jelikož k rozdílnému zacházení na základě věku dochází konkrétně teprve na základě sjednání ustanovení o věkové hranici pro obvyklý odchod do důchodu, jako je § 19 bod 8 RTV, je třeba přezkoumat také slučitelnost tohoto ustanovení s článkem 6 směrnice.

C – K zákonem přiznanému oprávnění sociálních partnerů sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu

68. Jak bylo předem uvedeno, nejedná se v rámci přezkumu slučitelnosti úpravy, jako je úprava obsažená v § 10 třetí větě bodu 5 AGG, s čl. 6 odst. 1 směrnice, o přezkum konkrétní věkové hranice pro obvyklý odchod do

28 — Bayreuther, F., „Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH“, *Der Betrieb*, 2007, s. 2425 a násl., 2426, navíc správně upozorňuje na to, že tento přístup umožňuje jasnější přezkum. Také Koch, E., „Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher?“, *Recht der Arbeit*, 2008, s. 238 a násl., 240, kritizuje směšování cílů sledovaných kolektivní smlouvou a opatřením na úrovni zákona.

důchodu, nýbrž o přezkum zákonného oprávnění sociálních partnerů ke sjednávání věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu.

69. Na tomto místě je třeba upozornit na to, že druhá předběžná otázka je formulována velmi široce a vztahuje se také na případy, které zjevně nejsou relevantní pro rozhodnutí v projednávané věci. Druhá předběžná otázka se totiž vztahuje nejen na otázky, které jsou zde relevantní pro rozhodnutí v projednávané věci, a sice zda je slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice přenést oprávnění sjednávat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu na sociální partnery nebo na stát [29], nýbrž i na otázku, zda by bylo přípustné přenést toto oprávnění na strany jednotlivé pracovní smlouvy. Z důvodu irelevantnosti pro rozhodnutí v projednávané věci se poslední otázkou nebudu zabývat.

70. Přezkum slučitelnosti zákonné úpravy, která sociálním partnerům přiznává oprávnění sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, s čl. 6 odst. 1 směrnice podle mého názoru předpokládá následující kroky: nejprve musí předkládající soud zjistit cíl, který zákonodárce přiznáním tohoto oprávnění sledoval (1). Dále musí přezkoumat, zda zjištěný cíl splňuje požadavky podle čl. 6 odst. 1 směrnice, tedy zda se jedná o legitimní cíl a zda je dostatečně konkrétní (2). Dále musí zkontrolovat, zda stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu může být přiměřeným a nezbytným prostředkem k dosažení zjištěného legitimního cíle nebo cílů. Na úrovni zákonného přiznání oprávnění bude možný pouze abstraktní přezkum (3). Na závěr vyvstává otázka, zda je přenesení oprávnění na sociální partnery, tak jak je stanoveno v § 10 třetí větě bodě 5 AGG, slučitelné s článkem 6 směrnice (4).

1. K zjištění sledovaných cílů

71. Žalobkyně poukazuje na to, že v § 10 třetí větě bodě 5 AGG nebyly sledované cíle výslovně uvedeny. Jak již bylo vysvětleno výše, není odůvodnění v takovémto případě nutně vyloučeno, protože sledovaný cíl může vyplývat i z jiných skutečností vycházejících z obecného kontextu příslušného opatření [30].

29 — Otázka přenesení oprávnění na stát by se mohla týkat objasnění obecné závaznosti.

30 — Viz bod 47 a násl. tohoto stanoviska.

72. V předkládacím usnesení se poukazuje na rozsudek BAG ze dne 18. června 2008. Podle tohoto rozsudku považoval německý zákonodárce znovuzavedení možnosti sjednat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivní smlouvě za nezbytné proto, že další pracovní činností pracovníků po dosažení důchodového věku by byla blokována pracovní místa pro novou generaci pracovníků a zaměstnáním nového pracovníka, které je zpravidla možné, lze ulehčit pracovnímu trhu [31]. BAG se při zjišťování těchto cílů opíral o odůvodnění zákona, kterým byla možnost sjednat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivní smlouvě znovu zavedena [32].

2. K podmínkám, které musí cíle splňovat

a) Legitimita

74. Předkládající soud musí dále zkoumat, zda se u zjištěných cílů jedná o legitimní cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice. V případě cílů, které zjistil BAG, se jedná o cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti. Jak již Soudní dvůr opakovaně konstatoval, legitimitu těchto cílů podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce nelze rozumně zpochybnit [33].

b) Dostatečně konkrétní povaha

73. Zjištění cílů, které jsou sledovány ustanovením, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG (nebo případně § 41 SGB VI), je v konečném důsledku věcí předkládajícího soudu. Vzhledem k tomu, že předkládající soud pouze poukázal na cíle, které zjistil BAG, v následující části tyto cíle zohledním.

75. Předkládající soud musí krom toho zkoumat, zda jsou tyto cíle dostatečně konkrétní, aby umožňovaly účinný přezkum objektivního odůvodnění těch rozdílů v zacházení na základě věku, které jsou za účelem sledování těchto cílů použity. I z toho je nutno u cílů,

31 — Strana 21 a 22 předkládacího usnesení.

32 — Tamtéž.

33 — Rozsudky Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 64 a násl.) a Petersen (již uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 68).

které zjistil BAG, vycházet. Na rozdíl od názoru žalobkyně totiž dostatečné konkretizaci těchto cílů nebrání *per se* skutečnost, že jsou vyvozeny ze skutečností vycházejících z obecného kontextu příslušného opatření.

c) Časový aspekt

76. Konečně proti slučitelnosti zjištěných cílů není rovněž možné namítnout, že německý zákonodárce tyto cíle stanovil v roce 1994, tedy dlouho před tím, než vstoupila směrnice 2000/78 v platnost a před uplynutím lhůty pro její provedení. Vzhledem k tomu, že směrnice jsou závazné, jen pokud jde o cíl, kterého má být dosaženo, je rozhodující, zda jsou uvedené cíle legitimními cíli ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice, a ne to, kdy byly tyto cíle stanoveny.

3. K objektivnímu odůvodnění

77. Vzhledem k tomu, že na úrovni zákona je zkoumána pouze slučitelnost přiznání oprávnění sociálním partnerům sjednat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 směrnice, není možné na této úrovni plně přezkoumat odůvodněnost konkrétní věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu. Nicméně již ze zákonného rámce, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG resp. § 41 SGB VI, vyplývá, že německý zákonodárce považuje dohodu v rámci kolektivní smlouvy a stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu za v zásadě způsobilou pro sledování cílů politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti. Toto posouzení, které existuje již na úrovni zákona, může být přezkoumáno s ohledem na svoji slučitelnost s čl. 6 odst. 1 směrnice.

a) Argumentace zúčastněných

78. Žalobkyně tvrdí, že věková hranice pro odchod do důchodu nespadá do žádné ze skupin případů podle čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce směrnice. Rovněž z historie vzniku směrnice vyplývá, že věková hranice pro odchod do důchodu není slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice. Žalobkyně dále tvrdí, že v rámci přezkumu proporcionality podle čl. 6 odst. 1 směrnice je nutno stanovit vysoké požadavky na odůvodnění rozdílů v zacházení na základě věku. Konečně poukazuje na to, že věkovou hranicí pro obvyklý odchod do důchodu se nevytvářejí žádná nová pracovní místa, nýbrž existující pracovní místa se přerozdělují na úkor starších pracovníků.

79. Ostatní zúčastnění poukazují na to, že členské státy disponují širokou posuzovací pravomocí. Podle názoru Komise je ovšem nutno považovat za nesoudržné, pokud německý zákonodárce na straně jedné stanoví věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, na straně druhé ale tuto hranici zvyšuje. Německá vláda poukazuje na skutečnost, že postupným zvyšováním věku pro obvyklý odchod do důchodu a povolením věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu jsou sledovány rozdílné politické cíle.

b) Posouzení

i) K významu typických příkladů, které jsou uvedeny v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci směrnice 2000/78

80. Nejprve je nutno poukázat na to, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nemůže být vykládán tak, že odůvodněné mohou být jen ty rozdíly v zacházení na základě věku, které spadají do některé ze skupin případů uvedených v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci směrnice. Jak vyplývá ze slova „zejména“, které je uvedeno v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci směrnice, nejsou zde uvedené skupiny případů taxativní. Rozdíly v zacházení, které nespadají do některé z těchto skupin případů, tedy nejsou z případné opodstatněnosti vyloučeny, nýbrž musí být posuzovány na základě požadavků stanovených v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice [34].

81. V této souvislosti je rovněž nepřesvědčivé tvrzení žalobkyně, že první návrh směrnice předložený Komisí obsahoval typický příklad, který zahrnoval věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, druhý návrh jej však již neobsahoval. Jak vyplývá z historie vzniku směrnice, příslušný typický příklad byl odstraněn z iniciativy Parlamentu. Mělo tím být zabráněno tomu, aby zahrnutím příslušného typického příkladu vznikl dojem, že tento typický příklad „již úspěšně prošel testem objektivního odůvodnění“ [35]. Parlament to v době, kdy se společensko právní význam faktoru věk velmi mění, nepovažoval za vhodné [36].

82. Z tohoto vyškrtnutí však nelze vyvodit, že skupiny případů, které nespadají pod uvedené typické příklady, nemohou být objektivně odůvodněny. Kromě jasného znění čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce směrnice hovoří proti tomu i historie jejího vzniku. Ve stanovisku Výboru pro občanská práva a svobody, spravedlnost a vnitřní věci Evropského parlamentu se zvažovalo nahradit přezkum objektivního odůvodnění, tak jak ho konečně stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice,

34 — Rozsudek Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 43).

35 — Viz legislativní návrh Parlamentu na straně 26 zprávy o návrhu směrnice Rady ze dne 21. září 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (A5-0264/2000).

36 — Tamtéž.

výčtem obecně uznaných výjimek ze zákazu přímé diskriminace na základě věku. Tento přístup byl autorkou tohoto stanoviska v zásadě doporučen, nebyl nicméně dále sledován proto, že autorka vyjádřila pochybnosti, zda „pro takovýto postup již existuje dostatečná společenská shoda o nepřijatelnosti věkových hranic“ [37].

83. Samotná okolnost, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu není v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci směrnice uvedena, tedy nevede k její neslučitelnosti s čl. 6 odst. 1 směrnice. Rozhodující je, zda je slučitelná s podmínkami uvedenými v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice.

ii) Ke slučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 2000/78

84. Podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice jsou členské státy, které stanoví rozdíly v zacházení na základě věku, povinny tyto rozdíly odůvodnit. Z toho důvodu se budu nejprve zabývat posouzením, které provedl vnitrostátní zákonodárce. Poté vyložím kritérium přezkumu, které má být podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice použito. Nakonec budu zkoumat, zda posouzení, které provedl vnitrostátní zákonodárce, odpovídá za použití tohoto kritéria přezkumu požadavkům objektivního odůvodnění.

– K posouzení, které provedl zákonodárce

85. Předkládající soud ve svém předkládacím usnesení odkazuje na odůvodnění rozsudku BAG ze dne 18. června 2008. Podle tohoto odůvodnění otevírá ukončení pracovních poměrů pomocí věkové hranice mladším pracovníkům možnost získat zaměstnání. Věková hranice má rovněž sloužit uvolnění situace na trhu práce. Kromě období plné zaměstnanosti je k dispozici pouze omezený počet pracovních míst. Věková hranice, pomocí které se pracovní poměr ukončí při dosažení věku, který opravňuje k pobírání starobního důchodu, vede k spravedlivému rozdělení těchto pracovních míst. Ztrátou dlouhé roky vykonávaného zaměstnání při dosažení důchodového věku získali často možnost zaměstnání jiní pracovníci, kteří do té doby pracovali buď na kratší pracovní úvazek, byli ohroženi nezaměstnaností, nebo hledali práci. Tito pracovníci tak mají možnost vytvořit si vlastní zajištění na stáří a svými příspěvky na zákonné důchodové pojištění zároveň financují zabezpečení ve stáří těch pracovníků, na které se vztahuje věková hranice, pokud tito pobírají starobní důchod ze zákonného důchodového pojištění. Plynulý odchod pracovníků z pracovního poměru na základě věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu otevírá nové generaci nastupující na pracovní trh vůbec

37 — Viz stanovisko Výboru pro občanská práva a svobody, spravedlnost a vnitřní věci, tamtéž, s. 56.

první šanci získat odbornou praxi krátce po ukončení svého vzdělávání, jehož hodnota by se v případě delší doby nezaměstnanosti znehodnotila. Krom toho vede věková hranice vycházející z věku pro obvyklý odchod do důchodu k uvolnění situace na vnitrostátním trhu práce. Pracovníci, kteří v okamžiku dosažení obvyklého důchodového věku odcházejí z podniku, si z důvodu svého sociálního zabezpečení prostřednictvím starobního důchodu zpravidla nehledají žádné další zaměstnání. Ostatní pracovníci tak mají možnost získat pracovní místa, která se uvolnila v důsledku odchodu podmíněného věkem. I když nedojde k novému zaměstnání pracovníka, který si doposud hledal práci, a pracovní místo se obsadí pracovníkem, který již je zaměstnán v podniku, uvolní se situace na trhu práce v tom smyslu, že se prostřednictvím odchodu podmíněného věkem zabrání nezaměstnanosti tohoto pracovníka [38].

– K omezené intenzitě přezkumu

86. Za současného stavu práva Společenství v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, který se vztahuje na projednávaný případ, mají členské státy a sociální partneři značný prostor pro uvážení, a to nejen při rozhodnutí, který konkrétní cíl mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti chtějí sledovat, ale i při stanovení opatření k dosažení tohoto cíle [39]. Z tohoto důvodu Soudní dvůr v rámci přezkumu podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice používá jen velmi omezené kritérium pro přezkum, zda je rozdíl v zacházení na základě věku s ohledem na sledovaný legitimní cíl přiměřený a nezbytný.

– Ke kontrole tohoto posouzení

87. Soudní dvůr v rozsudcích Palacios de la Villa [40] a Petersen [41] nepovažoval za nelogický předpoklad orgánů členského státu, že použití věkové hranice, která vede k odchodu nejstarších pracovníků dané profese z pracovního trhu, zvýhodňuje zaměstnávání mladších pracovníků dané profese. Proti tomuto přístupu, podle nějž stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu nemusí být nutně považováno za nepřípustný prostředek

38 — Viz s. 19 až 22 předkládacího usnesení.

39 — Rozsudky Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 68) a Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 51).

40 — Rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 72).

41 — Rozsudek Petersen (již uvedený v poznámce pod čarou 7, bod 70).

pro sledování cílů politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, jsou v literatuře vznášeny námitky.

88. Nejprve je namítáno, že předpoklad, podle nějž věkové hranice vedou k možnostem zaměstnání pro mladší pracovníky, je založen na starších ekonomických studiích. Novější studie naproti tomu převážně dokládají, že zvýšení zaměstnanosti, včetně zaměstnanosti starších pracovníků, má pozitivní dopad na hospodářský růst, a má tak také pozitivní vliv na zaměstnanost mladších pracovníků [42].

89. Z právního hlediska není tato námitka přesvědčivá. Podle koncepce čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice přísluší členským státům určit rozdíly v zacházení na základě věku, které nemají představovat diskriminaci. V oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky členské státy nicméně disponují širokým prostorem pro uvážení. Z tohoto důvodu Soudnímu dvoru nepřísluší nahrazovat při posuzování takto komplexních otázek vnitrostátního zákonodárce. Tento široký prostor pro uvážení platí nejen pro rozhodnutí, kterého konkrétního cíle chtějí členské státy dosáhnout a jakých prostředků k tomu chtějí použít. Z faktického hlediska toto uvážení zahrnuje i určitý prostor pro prognózu a v rámci tohoto prostoru pro prognózu rovněž volbu makroekonomických studií, o něž vnitrostátní zákonodárce opírá své předpoklady. V této souvislosti není se zohledněním širokého prostoru členských států pro uvážení a s rolí Soudního dvora slučitelné, aby Soudní dvůr tyto makroekonomické domněnky vnitrostátního zákonodárce zpochybňoval s poukazem na novější makroekonomické studie.

90. Proti uvedenému zjištění Soudního dvora je dále namítáno, že čl. 6 odst. 1 směrnice musí být vykládán tak, že mu „v právu Společenství musí být dán vlastní význam“. Zohlednění evropské strategie zaměstnanosti prokazuje, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu není s touto strategií slučitelná [43].

91. Ani tato námitka není přesvědčivá. Zohlednění hlavních zásad zaměstnanosti nemůže na úrovni výkladu směrnice vést k tomu, že stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu musí být považováno za

42 — Bredt, S. (dílo citované výše v poznámce pod čarou 3), s. 195 a násl. s dalšími odkazy; Temming, F. (dílo citované výše v poznámce pod čarou 3), s. 385; Tissandier, H., „L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale“, *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, s. 97 a násl., s. 99; O'Cinneide, C. (dílo citované výše v poznámce pod čarou 3), s. 47.

43 — V tomto smyslu Koch, E., (dílo citované výše v poznámce pod čarou 28), s. 240. Bredt, S., dílo citované výše v poznámce pod čarou 3, s. 197 a násl.

nepřípustné, a z těchto hlavních zásad nelze rovněž vyvodit právní omezení širokého prostoru členských států pro uvážení.

92. Pokud jde o výklad čl. 6 odst. 1 směrnice, je sice nutno konstatovat, že v sedmém bodě odůvodnění směrnice se odkazuje na kapitolu Smlouvy o ES o zaměstnanosti a v osmém bodě odůvodnění se poukazuje na skutečnost, že Evropská rada v hlavních zásadách zaměstnanosti pro rok 2000 schválených v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999 zdůraznila, že je nutno věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu na výdělečně činném obyvatelstvu. V dvacátém pátém bodě odůvodnění se dále zdůrazňuje, že zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil.

93. Toto ovšem nepřipouští závěr, že stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu musí být podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice považováno za nepřípustný prostředek pro sledování cílů politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti. Jak totiž vyplývá z výše vyložené historie vzniku směrnice [44], zákonodárce Společenství se vědomě rozhodl nezařadit do čl. 6 odst. 1 směrnice taxativní výčet uznaných výjimek pro rozdíly v zacházení na základě věku. Článek 6 odst. 1 směrnice je naopak zjevně založen na přístupu, který členským státům v zásadě vyhrazuje pravomoc určit rozdíly v zacházení na základě věku, které nemají představovat diskriminaci, nicméně s výhradou, že tyto rozdíly v zacházení lze objektivně odůvodnit. Skutečnost, že takovýto přístup brání „vlastnímu významu v rámci práva Společenství“, je jasně vyjádřena ve dvacátém pátém bodě odůvodnění, podle nějž rozdílná zacházení v souvislosti s věkem mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou „lišit podle situace v jednotlivých členských státech“.

94. Historie vzniku a body odůvodnění směrnice tedy brání přístupu, podle kterého je čl. 6 odst. 1 směrnice vykládán tak, že toto ustanovení již obsahuje samostatnou informaci o tom, zda jsou určitá opatření přípustná či nepřípustná. Nepřípustnost určitého prostředku tedy může vyplynout pouze jako výsledek přezkumu objektivního odůvodnění, který musí být proveden podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice s přihlédnutím k široké posuzovací pravomoci členských států.

44 — Viz bod 82 tohoto stanoviska.

95. Konečně není možné přesvědčivě zastávat názor, že široká posuzovací pravomoc Spolkové republiky Německo byla v rozhodném okamžiku omezena hlavními zásadami zaměstnanosti přijatými na základě článku 128 ES. Hlavní zásady zaměstnanosti sice mohou být výsledkem politické shody, nemohou ale, pokud tato politická shoda nebyla formou právního aktu opatřena závaznými účinky, omezit širokou posuzovací pravomoc členských států [45].

4. K přenesení oprávnění na sociální partnery

97. Konečně je nutno přezkoumat, zda přenesení oprávnění na sociální partnery sjednávat v kolektivních smlouvách věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu je slučitelné se směrnicí.

98. Jak bylo vysvětleno výše [46], takovéto přenesení by bylo možné jednak podle ustanovení čl. 18 odst. 1 směrnice. Podmínkou pro to je mimo jiné společná žádost sociálních partnerů. Zda byla v projednávaném případě takováto žádost podána, není známo.

c) Závěr

96. Soudní dvůr tedy podle mého názoru správně konstatoval, že předpoklad vnitrostátních orgánů, podle nějž použití věkových hranic může zvýhodnit zaměstnávání mladších pracovníků dané profese, nemůže být s ohledem na širokou posuzovací pravomoc členských států považován za nelogický.

99. V následující části tedy budu zkoumat, zda přenesení, tak jak ho stanoví § 10 první, druhá a třetí věta bod 5 AGG, může být slučitelné se směrnicí i bez příslušné žádosti sociálních partnerů. Podmínkou pro to je zaprvé, že členský stát i v tomto případě v konečném důsledku zajistí dodržení podmínek čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice (a). Zadruhé vyvstává otázka, zda právní úprava, tak jak ji stanoví § 10 první, druhá a třetí věta bod 5 AGG, již může být považována za provedení čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice zákonodárcem členského státu, takže společná žádost sociálních partnerů, tak

45 — Krebber, S., in: Callies, C., Ruffert, M., *EUV/EGV*, 3. vydání 2007, článek 128 ES, bod 6, poukazuje správně na skutečnost, že hlavní zásady politiky zaměstnanosti podle článku 128 ES jsou závazné politicky, ale ne právně, protože členskými státy mají být pouze zohledněny. Toto nezakládá žádnou právní povinnost, protože jako sankce za nedostatečné zohlednění je podle čl. 128 odst. 4 ES pouze stanoveno, že Společenství může vydat doporučení. Bylo by absurdní sankcionovat nedodržení povinnosti pouze nezávazným doporučením.

46 — Viz body 51 až 55 tohoto stanoviska.

jak je podle čl. 18 odst. 1 směrnice pro provedení sociálními partnery požadována, by již nebyla nezbytná (b).

a) K zajištění dodržení podmínek uvedených v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2000/78

100. Podle ustálené judikatury musí členské státy i tehdy, když do provedení směrnice zapojí sociální partnery, zajistit, že výsledků požadovaných směrnicí bude v konečném důsledku dosaženo [47].

101. Při posuzování slučitelnosti takovéto právní úpravy s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice je nejprve nutno zohlednit, že německý zákonodárce přiznáním tohoto oprávnění sociálním partnerům sleduje legitimní cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice a stanovil k tomu prostředek, totiž stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu, jehož použití za účelem dosažení těchto legitimních cílů nemůže být považováno za nelogické. Oprávnění sociálních partnerů podle ustanovení, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG, se tím omezuje na rozhodnutí, zda pro příslušné hospodářské odvětví sjednají věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu a jakou jí dají podobu v rámci toho, co zákon dovoluje.

102. Pro slučitelnost přenesení takto omezeného oprávnění s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice hovoří skutečnost, že sociálním partnerům dovoluje s nezanedbatelnou pružností použít nástroj věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu, přičemž tito na základě svých znalostí hospodářského odvětví mohou náležitě zohlednit charakteristiky vlastní dotčeným pracovním místům [48]. Tento postup tedy umožňuje naplnění základního práva smluvní autonomie sociálních partnerů, které je uznáno i na úrovni práva Společenství [49].

103. Ustanovení, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG, by ovšem bylo neslučitelné s čl. 6

47 — Rozsudky Soudního dvora ze dne 8. července 1986, Komise v. Itálie (235/84, Recueil, s. 2291, bod 22), ze dne 8. července 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Recueil 1999, s. I-4773, bod 19), a ze dne 18. prosince 2008, Ruben Andersen (C-306/07, Sb. rozh. s. I-10279, bod 26).

48 — Viz rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, body 70 a 74).

49 — K základnímu právu smluvní autonomie sociálních partnerů viz bod 204 mého stanoviska ze dne 14. dubna 2010 ve věci probíhající před Soudním dvorem Komise v. Německo (C-271/08), jakož i znění článku 6 Evropské sociální charty, článek 6 revidované Evropské sociální charty, bod 12 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků a článek 28 Listiny základních práv.

odst. 1 směrnice tehdy, pokud by sociální partneři při výkonu svého omezeného oprávnění nemuseli zohledňovat, zda i pro jejich hospodářské odvětví jsou splněny podmínky čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice, zda je tedy sjednaná věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu s ohledem na sledovaný cíl objektivně odůvodněna.

104. V této souvislosti poukázala německá vláda na skutečnost, že i tehdy, jestliže je relevantní typický příklad podle § 10 třetí věty bodu 5, musí být vždy přezkoumáno, zda jsou splněny obecné podmínky § 10 první a druhé věty AGG (které odpovídají podmínkám pro objektivní odůvodnění podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice). Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná kolektivní smlouvou tedy může být soudně přezkoumána v tom smyslu, zda splňuje podmínky objektivního odůvodnění. Toto vyplývá z formulace uvedené v § 10 třetí větě AGG, podle níž odůvodněné rozdíly v zacházení *mohou* zahrnovat zejména typické příklady, které jsou uvedeny v jednotlivých bodech tohoto ustanovení.

105. Německý zákonodárce použil v § 10 třetí větě AGG legislativní techniku „typických příkladů“, která se ve vnitrostátním právu běžně používá. To znamená, že v případě splnění podmínek bodu 5 je sice indikováno, že jsou splněny obecné podmínky § 10 první a druhé věty AGG. Nicméně i tehdy, jestliže se jedná o typický příklad podle bodu 5, je nutno vždy přezkoumat, zda jsou splněny obecné podmínky § 10 první a druhé věty AGG. Indikace daná v bodě 5 na základě typického příkladu může být v rámci tohoto přezkumu vyvrácena. Tomu, kdo právo používá, je jasné, že je nutno vždy přezkoumat i podmínky uvedené v § 10 první a druhé větě AGG (které odpovídají podmínkám pro objektivní odůvodnění podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice).

106. Argumentaci německé vlády nelze podle mého názoru bez dalšího odmítnout. Zaprvé tento výklad § 10 třetí věty AGG je

zastáván i v německé odborné literatuře [50]. Zadruhé použití slova „mohou" v § 10 třetí větě AGG není možné bez dalšího vyložit netaxativní povahou výčtu typických příkladů. Ta je totiž vyjádřena již tím, že v § 10 třetí větě AGG je použito slovo „zejména".

107. V konečném důsledku přísluší předkládajícímu soudu, aby rozhodl o výkladu § 10 třetí věty bodu 5 AGG. Ustanovení, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG, se mi ovšem nejeví jako nutně neslučitelné s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice, neboť se zdá, že je u něj přinejmenším možné provést výklad, který je v souladu se směrnicí.

108. To neznamená, že provedení směrnice pomocí § 10 AGG, považuji za zcela neproblematické. Jak již bylo uvedeno výše, o slučitelnosti takového ustanovení s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice existují pochybnosti v každém případě tehdy, když vzniká dojem, že rozdíly v zacházení na základě věku by mohly být odůvodněny jen „holou" generální klauzulí uvedenou v § 10 první a druhé větě AGG [51]. V projednávaném případě se nicméně jedná jen o slučitelnost typického příkladu podle § 10 třetí věty bodu 5 ve spojení s podmínkami podle § 10 první a druhé věty AGG a jen v rozsahu, ve kterém tato ustanovení dovolují *sociálním partnerům* sjednávat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách.

b) K nezbytnosti žádosti podle čl. 18 odst. 1 směrnice 2000/78

109. Konečně vyvstává otázka, zda v takovém případě, jako je projednávaný případ, je společná žádost sociálních partnerů podle čl. 18 odst. 1 první věty směrnice nezbytná. Bylo by tomu tak tehdy, pokud by věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu sjednanou na základě § 10 třetí věty bodu 5 AGG v kolektivních smlouvách bylo nutno

50 — Viz Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, § 10, bod 25, kteří poukazují na to, že i tehdy, jestliže je relevantní typický příklad, nelze v konkrétním případě upustit od přezkumu proporcionality. Roloff, in: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, stav k 1. prosinci 2009, § 10, bod 11, poukazuje na to, že pokud jsou splněny typické příklady, připadá v úvahu odůvodnění, bezpodmínečně nutné ovšem není. Také Fuchs, in: Bamberger, Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, stav k 1. listopadu 2009, § 10 AGG, bod 2, poukazuje na to, že u každého písmene tohoto ustanovení je nutno se ptát na cíl a na objektivitu a přiměřenost uvedeného ustanovení.

51 — Viz bod 56 tohoto stanoviska.

kvalifikovat jako provedení směrnice sociálními partnery.

110. Na tuto otázku je podle mého názoru nutno za okolností, jako jsou okolnosti projednávaného případu, odpovědět záporně. Zaprvé vnitrostátní zákonodárce § 10 první, druhou a třetí větou bodem 5 AGG již čl. 6 odst. 1 směrnice – v souvislosti s možností sjednat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu – z velké části sám provedl. Německý zákonodárce typickým příkladem uvedeným v § 10 třetí větě bodě 5 AGG upravil případ, ve kterém určité rozdíly v zacházení na základě věku považuje za přípustné, nicméně pouze za podmínky objektivního odůvodnění v konkrétním případě [52]. Z kvalitativního hlediska tedy podle mého názoru již nelze mluvit o provádění sociálními partnery ve smyslu čl. 18 odst. 1 směrnice. Zadruhé je nutno poukázat na skutečnost, že § 19 bod 8 RTV nenabývá v projednávaném případě vůči žalobkyni účinnosti přímo na základě dohody učiněné v kolektivní smlouvě, nýbrž jen na základě toho, že kolektivní smlouva byla prohlášena za obecně platnou. V této souvislosti je tedy nutno platnost § 19 bodu 8 RTV odvozovat z opatření státu. V porovnatelném případě Soudní dvůr nepodmínil slučitelnost věkové hranice – která byla původně sjednána kolektivní smlouvou a poté převzata zákonem – s článkem 6 směrnice tím, zda původně existovala žádost sociálních partnerů [53].

52 — Roloff (dílo citované v poznámce pod čarou 50), bod 11, se domnívá, že se u obvyklých příkladů uvedených v § 10 třetí větě AGG jedná o případy, ve kterých zákonodárce vyjadřuje, co považuje za přípustné a co za přípustné nepovažuje, a definuje tak legitimní cíle.

5. Závěr

111. Závěrem je třeba konstatovat, že zákonem přiznané oprávnění sociálních partnerů sjednávat věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách, tak jak je stanoveno v § 10 první, druhé a třetí větě bodě 5 AGG, je nutno za stavu práva Společenství, který se vztahuje na skutkový stav projednávané věci, považovat za slučitelný s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 přinejmenším tehdy, pokud vnitrostátní zákonodárce takovýmito ustanoveními sleduje cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, pokud sociálním partnerům ukládá, že před sjednáním takovéto věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu musí vždy zkoumat, zda je tato hranice s ohledem na sledování těchto cílů objektivně odůvodněna, a pokud je to možné tento přezkum soudně kontrolovat.

53 — Viz rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5).

D – *K věkové hranici pro obvyklý odchod do důchodu uvedené v § 19 bodě 8 RTV*

112. V kolektivní smlouvě sjednaná věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu, jako je hranice uvedená v § 19 bodě 8 RTV, kterou sociální partneři sjednali na základě zákonného oprávnění, jako je § 10 třetí věta bod 5 AGG nebo případně na základě § 41 SGB VI, který byl příslušným ustanovením předtím, než AGG vstoupil v platnost, je slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice tehdy, když sociální partneři zohlednili podmínky tohoto článku. Předkládající soud tedy musí zkoumat, zda sociální partneři při sjednání takovéto věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu sledovali legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice a zda je stanovení takovéto věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu pro odvětví hospodářství, pro které jsou strany kolektivní smlouvy příslušné, objektivně odůvodněno.

1. K zjištění sledovaných cílů

113. Předkládající soud ve svém předkládacím usnesení konstatoval, že z § 19 bodu 8 RTV žádné výslovné cíle nevyplývají. Jak již bylo uvedeno výše [54], tato skutečnost odůvodnění nutně nevylučuje. Stačí, aby sledovaný cíl vyplýval ze skutečností vycházejících z obecného kontextu příslušného ustanovení.

114. V rozsudku BAG ze dne 18. června 2008, na který odkázal předkládající soud, BAG konstatoval, že § 19 bodem 8 RTV jsou zaprvé sledovány cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, zadruhé cíle plánování personální a generační politiky podniků a zatřetí cíl vyvážené věkové struktury pracovníků podniku [55]. Rovněž strana kolektivní smlouvy zastupující zaměstnavatele poukázala na sledování těchto cílů.

115. V této souvislosti je nutno znovu poukázat na skutečnost, že zjištění cílů, které jsou sledovány § 19 bodem 8 RTV, přísluší předkládajícímu soudu. Vzhledem k tomu, že předkládající soud pouze poukázal na již zmíněné cíle, které uvedl BAG a smluvní strany kolektivní smlouvy, budu k těmto cílům v rámci následujícího přezkumu přihlížet.

2. K podmínkám, které musí cíle splňovat

116. Pokud jde o cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, je legitimita

54 — Viz bod 47 a násl. tohoto stanoviska.

55 — Strana 16 až 20 předkládacího rozhodnutí.

těchto cílů nezpochybnitelná. Tyto cíle jsou rovněž dostatečně konkrétní. V této souvislosti odkazuji na výše uvedené [56]. Skutečnost, že § 19 bod 8 RTV byl ve znění použitelném pro projednávaný případ sjednán v roce 2004, to znamená v okamžiku, kdy lhůta pro provedení směrnice Spolkovou republikou Německo končící dne 2. prosince 2006 ještě neuplynula a AGG ještě nevstoupil v platnost, nebrání tomu, aby cíle, které jsou jím sledovány, byly kvalifikovány jako legitimní cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Jak vyplývá z ustanovení čl. 249 třetího pododstavce ES, podle nějž je směrnice závazná, jen pokud jde o výsledek, pro provedení směrnice postačuje, že strany kolektivní smlouvy sjednáním § 19 bodu 8 RTV sledovaly cíl, který je nutno považovat za legitimní cíl ve smyslu článku 6 směrnice. Není nezbytné, aby tento cíl stanovily zvlášť s ohledem na provedení čl. 6 odst. 1 směrnice.

3. Ke sledování vícero cílů, z nichž ne všechny jsou legitimními cíli

117. Naproti tomu otázka, zda personální a generační politika podniků a vyvážená věková struktura pracovníků podniku samy o sobě představují legitimní cíle, si podle mého názoru vyžaduje podrobnější přezkum vnitrostátního soudu. Nejedná se přitom o cíle z oblastí politiky zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání, jež jsou uvedeny v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice. Výčet uvedený v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice sice není taxativní, jak vyplývá ze slova „zejména“. Soudní dvůr ale poukázal na to, že všechny cíle, které jsou uvedeny v prvním pododstavci, mají povahu obecného zájmu. Čistě individuální důvody, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jako jsou například cíle snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti, tedy nemohou být považovány za legitimní cíle ve smyslu tohoto ustanovení. [57] U struktury generační obměny a personální struktury podniku, jakož i u vyvážené věkové struktury v podniku mám přinejmenším *prima facie* za to, že tyto je nutno zařadit do kategorie těchto individuálních důvodů [58]. Je nicméně na předkládajícím soudu, aby přezkoumal, zda těmito cíli nejsou případně rovněž sledovány cíle, které by mohly být považovány za cíle obecného zájmu.

118. V takovém případě, jako je projednávaný případ, ve kterém strany kolektivní

56 — Viz bod 74 a násl. tohoto stanoviska.

57 — Rozsudek Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 46).

58 — Tak také Roloff (dílo citované v poznámce pod čarou 50), bod 11, který poukazuje na skutečnost, že u takovýchto cílů jde v konečném důsledku o to, aby nemuseli být zaměstnáváni pracovníci, kteří dosáhli určitého věku.

smlouvy sledovaly věkovou hranicí pro obvyklý odchod do důchodu různé cíle, z nichž ne všechny mohou být bez dalšího považovány za legitimní cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice, postačuje, pokud jsou rozdíly v zacházení na základě věku odůvodněny s ohledem na *jeden* legitimní cíl. Soudní dvůr tak nepovažoval za problematické, že vnitrostátní ustanovení přiznává zaměstnavatelům při sledování legitimních cílů jistý stupeň flexibility [59].

4. K objektivnímu odůvodnění

119. Předkládající soud musí dále zkoumat, zda je § 19 bod 8 RTV objektivně odůvodněn sledováním legitimních cílů politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti.

a) Ke zvážení, které provedly strany kolektivní smlouvy

120. Strana kolektivní smlouvy zastupující zaměstnavatele před předkládajícím soudem uvedla, že strany kolektivní smlouvy provedly zvážení zájmů mezi zájmem na pokračování pracovního poměru na straně zaměstnance a zájmem na ukončení pracovního poměru na straně zaměstnavatele. Strana kolektivní smlouvy zastupující zaměstnance zohlednila legitimní hospodářský zájem na zajištění základu hospodářské existence a morální zájem na profesní realizaci prostřednictvím pokračování pracovního poměru i po 65. roce života. Dále zohlednila, že u pracovníků při dosažení obvyklého důchodového věku v zásadě existuje zajištění existenčního základu prostřednictvím důchodu a že věkovou hranicí pro obvyklý odchod do důchodu se výrazně zlepší možnost zaměstnání a profesního postupu pro novou generaci pracovníků. Strana kolektivní smlouvy zastupující zaměstnavatele zohlednila potřebu přiměřeného a předvídatelného plánování v oblasti lidských zdrojů a generační obměny ve smyslu vyvážené věkové struktury v podniku. Byly zohledněny také cíle zákonodárce v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce, tak jak byly vyjádřeny v § 41 SGB VI. Strany kolektivní smlouvy dále při každém novém vyjednávání rámcové kolektivní smlouvy, tedy i v roce 2004, podrobily jednotlivá ustanovení na základě sociálně politických a demografických poměrů, jakož i poměrů na trhu práce, přezkumu, zda a do jaké míry bylo nutno tato ustanovení změnit. Toto zvážení vedlo k výsledku, že odůvodnění věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu, která je uvedena v § 19 bodě 8 RTV, nadále existovalo [60].

59 — Rozsudek Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 46).

60 — Viz odpověď poskytnutá stranami kolektivní smlouvy, příloha 5 písemného vyjádření žalované.

b) K přezkumu tohoto zvážení

121. Předkládající soud bude muset přezkoumat, zda toto zvážení vyhovuje podmínkám čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice. Bude muset přitom zohlednit, že za současného stavu práva Společenství mají sociální partneři široký prostor pro uvážení [61]. Podle mého názoru je přitom nutno dále zohlednit, že v případě kolektivní dohody je v zásadě nutno vycházet z toho, že práva zaměstnanců, a tím i starších zaměstnanců, byla stranou kolektivní smlouvy zastupující zaměstnance rovněž zohledněna.

122. Předkládající soud ve svém předkládacím usnesení poukázal na řadu zvláštních okolností právní a skutkové povahy, které u něj vyvolávají pochybnosti o objektivním odůvodnění § 19 bodu 8 RTV. V následující části tedy budu zkoumat, zda je nutno čl. 6 odst. 1 směrnice vykládat v tom smyslu, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivní smlouvě, jako ta, která je uvedena v § 19 bodě 8 RTV, nemůže být za těchto zvláštních okolností považována za objektivně odůvodněnou.

61 — Rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 68).

i) Nepozměněné stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu

123. Předkládající soud nejprve poukazuje na skutečnost, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu stanovená v oblasti úklidu budov na 65 let je beze změny používána již mnoho let. Vliv situace na trhu práce a konjunkturálního a demografického vývoje není patrný. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu není používána k řešení nebo zmírnění konkrétních zvláštních situací.

– Argumentace zúčastněných

124. Podle názoru žalobkyně a Komise toto vede k neslučitelnosti § 19 bodu 8 RTV s článkem 6 směrnice. Komise má pochybnosti o tvrzení strany kolektivní smlouvy zastupující zaměstnavatele, podle nějž strany kolektivní smlouvy v zásadě při každém novém vyjednávání RTV přezkoumaly jednotlivá ustanovení na základě sociálně politických, hospodářských, sociálních a demografických poměrů, jakož i poměrů na trhu práce.

Obecná tvrzení nestačí k prokázání toho, že cíl tohoto opatření může odůvodnit výjimku ze zásady zákazu diskriminace.

125. Podle názoru žalované, německé vlády a vlády Spojeného království je § 19 bod 8 RTV slučitelný s článkem 6 směrnice. Žalovaná poukazuje na skutečnost, že podle informací stran kolektivní smlouvy vedlo k tomuto ustanovení zvážení zájmů mezi zájmy zaměstnanců a zájmy zaměstnavatelů. Sociální partneři disponovali nezbytnými informacemi o příslušném odvětví. Mohli tedy náležitě přihlédnout ke zvláštním znakům příslušných pracovních poměrů. Žalovaná dále poukazuje na skutečnost, že nezaměstnanost u pracovních činností, které jsou vykonávány osobami s nízkou kvalifikací, byla velmi vysoká. Změna § 19 bodu 8 RTV tedy z pohledu stran kolektivní smlouvy nebyla nezbytná. Německá vláda pochybuje o skutkových zjištěních předkládajícího soudu, podle nichž se věková hranice pro obvyklý ochod do důchodu v Německu používá nezávisle na příslušné situaci na trhu práce a konjunkturální a demografické situaci. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivních smlouvách byla v období od 1. ledna 1992 do 31. července 1994 neplatná. Zákonodárce tento právní stav ale vědomě pozměnil s odůvodněním, že je vzhledem k nezaměstnanosti i mladších pracovníků nepřijatelný. Toto rozhodnutí zákonodárce po dobu posledních patnácti let zachoval, protože během všech těchto let byla masová nezaměstnanost a panovala velká politická a společenská shoda, že nezaměstnanost dosáhla příliš vysoké úrovně.

126. Podle vlády Spojeného království mohou opatření, která se týkají věku odchodu do důchodu, platit i dlouhodobě nebo obecně, protože mohou být součástí rámcové úpravy pro dlouhodobé fungování pracovního trhu. Takovéto úpravy proto nejsou omezeny na řešení zvláštní situace. Příliš časté změny by krom toho vedly k nejistotě u zaměstnanců a zaměstnavatelů. Rozhodující je to, aby opatření v tom okamžiku, ve kterém byla vydána, byla dostatečně odůvodněna. Opatření jsou dále výsledkem kolektivního vyjednávání. Zástupci zaměstnanců byli toho názoru, že tato úprava byla přiměřeným prvkem regulace pracovního trhu.

– Posouzení

Časové aspekty

127. Pokud jde o § 19 bod 8 RTV, je z časového hlediska nejprve nutno poukázat na skutečnost, že v době jeho sjednání v roce 2004 ještě nevstoupil v platnost AGG a ani lhůta pro provedení směrnice (2. prosinec 2006) ještě neuplynula. Ustanovení § 19 bodu 8 RTV se ale v projednávané věci použije na případ, který se udál po uplynutí lhůty pro provedení směrnice 2000/78.

128. Vzhledem k tomu, že členské státy nejsou zproštěny své povinnosti provést směrnici tím, že přenesou pravomoci na sociální partnery, je v projednávaném případě rozhodné to, zda strany kolektivní smlouvy před uplynutím lhůty pro provedení směrnice provedly zvážení, které splňuje podmínky čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice. Nezbytně nutné nicméně není, aby strany kolektivní smlouvy takovéto zvážení provedly vědomě s ohledem na čl. 6 odst. 1 směrnice. Dostatečné je, pokud toto zvážení obsahově splňuje podmínky čl. 6 odst. 1 směrnice.

129. Přísluší tedy předkládajícímu soudu, aby přezkoumal, zda strany kolektivní smlouvy při sjednání § 19 bodu 8 RTV provedly zvážení, které splňuje podmínky čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78.

130. Od toho je nutno odlišit otázku, v jakém časovém rámci musí strany kolektivní smlouvy, které již sjednaly věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu, která je v souladu s článkem 6 směrnice, reagovat na změny v dotyčném hospodářském odvětví. V této souvislosti je nutno zohlednit aspekty právní jistoty. Příliš časté změny příslušných kolektivních smluv jsou způsobilé narušit důvěru zaměstnavatelů a zaměstnanců ve stabilitu právního řádu. V případě, kdy je věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednána v kolektivní smlouvě, se mi tedy s ohledem na důvěru ve stabilitu právního řádu a s ohledem na tarifní autonomii zdá být jako dostatečné, aby byly změny zohledněny teprve v rámci dalšího kola jednání. Podmínkou pro to ovšem je, aby alespoň se střednědobým odstupem existovala možnost kolektivní smlouvy upravit.

Zvláštní přezkum pro dané konkrétní hospodářské odvětví

131. Sociální partneři sice v rámci čl. 6 odst. 1 směrnice disponují širokým prostorem pro

uvážení. Zohlednění širokého prostoru pro uvážení a také smluvní autonomie sociálních partnerů ale nemůže vést k tomu, že zásada zákazu diskriminace na základě věku bude zbavena své podstaty. Účelem čl. 6 odst. 1 směrnice totiž je podrobit existující nebo nově zaváděné rozdíly v zacházení na základě věku, a tím tedy také věkovou hranici pro odchod do důchodu, objektivní kontrole opodstatněnosti.

132. Obecná tvrzení, že stanovená věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu je v zásadě způsobilá sloužit politice zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, proto nestačí, aby pro hospodářské odvětví, pro něž jsou strany kolektivní smlouvy příslušné, prokázala jeho objektivní odůvodnění [62]. V zásadě tedy nestačí, aby se smluvní strany kolektivní smlouvy odvolávaly na obecnou situaci na trhu práce nebo na úvahy vnitrostátního zákonodárce k této situaci. Jinak tomu může být, pokud je možné tyto úvahy přenést na hospodářské odvětví, pro něž jsou strany kolektivní smlouvy příslušné.

133. Dále pouze ze skutečnosti, že v jiných hospodářských odvětvích je nebo není používána věková hranice pro odchod do důchodu, není možné bez dalšího vyvodit, že použití ustanovení v kolektivní smlouvě upravujícího věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu je pro hospodářskou oblast, pro niž jsou strany kolektivní smlouvy příslušné, objektivně odůvodněno. Naopak, dotyčné strany kolektivní smlouvy musí objektivní opodstatněnost stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu zvlášť přezkoumat pro dané konkrétní hospodářské odvětví.

134. Předkládající soud tedy musí přezkoumat, zda věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu, tak jak je stanovena v § 19 bodu 8 RTV, je – s ohledem na sledované cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti – v odvětví úklidu budov odůvodněná [63].

Neexistence omezení na zvláštní opatření

135. Jako irelevantní se mi naproti tomu jeví skutečnost, že se u věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu, tak jak je stanovena v § 19 bodu 8 RTV, nejedná o časově omezené zvláštní opatření. Z čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice není možné vyvodit, že rozdíly v zacházení na základě věku musí být časově omezeny a že mohou být použity pouze k řešení zvláštních situací. Rozhodujícím je

62 — Rozsudek Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 51) s odkazem na rozsudek ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Recueil 1999, s. I-623, bod 75 a 76).

63 — V tomto smyslu také Bayreuther, F. (dílo citované výše v poznámce pod čarou 28), s. 2425.

podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice pouze to, zda je stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu objektivně odůvodněno legitimním cílem.

136. Pokud by měl předkládající soud stejně jako BAG dospět k závěru, že § 19 bod 8 RTV je založen na úvaze, podle níž je v době, kdy neexistuje plná zaměstnanost, nutné spravedlivé rozdělení pouze omezeného počtu existujících pracovních míst, a pokud stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu nelze s ohledem na širokou posuzovací pravomoc členských států z výše uvedených důvodů považovat za nelogické [64], může být stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu považováno za odůvodněné tak dlouho, dokud se dotyčné hospodářské odvětví vyznačuje vysokou nezaměstnaností.

ii) K neexistenci povinnosti zaměstnat mladé pracovníky

137. Předkládající soud dále poukazuje na to, že ustanovení jako § 19 bod 8 RTV nestanoví žádnou kogentní povinnost zaměstnavatele zaměstnat za pracovníka, jehož pracovní poměr dosažením obvyklého důchodového věku končí, jiného pracovníka. Empiricky nelze zjistit, resp. není známo, že by zaměstnavatelé i bez takovéto povinnosti prováděli nábor nových pracovníků, pokud pracovní poměr pracovníka skončí dosažením obvyklého důchodového věku.

– Argumentace zúčastněných

138. Podle názoru žalobkyně vede tato skutečnost k tomu, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu stanovená v § 19 bodu 8 RTV je nepřiměřená.

139. Německá vláda naproti tomu uvádí, že německý zákonodárce a ona sama vycházeli z toho, že zaměstnavatel namísto pracovníka, který odchází z důvodu dosažení obvyklého důchodového věku, obvykle zaměstná jiného mladšího pracovníka.

64 — Viz body 87 až 96 tohoto stanoviska.

– Posouzení

140. Okolnost, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu nestanoví povinnost zaměstnat namísto pracovníka, který dosáhl obvyklého důchodového věku, jiného pracovníka, nutně nehovoří proti slučitelnosti této věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 směrnice.

141. Jak již bylo uvedeno výše [65], široký prostor členských států pro uvážení, a tím tedy v projednávaném případě široký prostor stran kolektivní smlouvy pro uvážení zahrnuje z faktického hlediska i určitý prostor pro prognózu. Takovýto prostor pro prognózu zahrnuje i možnost opírat se o předpoklad toho, jak zpravidla věci probíhají. Nejsou-li tyto předpoklady zjevně nelogické, musí je Soudní dvůr respektovat, protože jinak by se stavěl do role sociálních partnerů.

142. Předpoklad, že ukončení pracovního poměru staršího pracovníka dosažením obvyklého důchodového věku je způsobilé zlepšit šanci mladších pracovníků na zaměstnání, není možné považovat za zjevně nelogický. Podle mého názoru není rozhodující, zda k takovémuto novému přijetí do zaměstnání dojde v každém konkrétním případě. Naopak, rozhodující je abstraktní, tedy od konkrétního případu oproštěný pohled na věc [66].

iii) K možnosti opětovného zaměstnání pracovníků, kteří překročili věkovou hranici pro odchod do důchodu

143. Předkládající soud dále poukazuje na to, že osoba, jejíž pracovní poměr končí z důvodu dosažení obvyklého důchodového věku, nesmí být v případě, že se u jiného zaměstnavatele nebo i u svého původního zaměstnavatele uchází o práci, odmítnuta na základě důvodu svého věku. Žalobkyně se domnívá, že tato okolnost může vést k neslučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu stanovené v § 19 bodě 8 RTV s článkem 6 směrnice.

144. Ani tato okolnost podle mého názoru nutně nevede k neslučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu stanovené v § 19 bodě 8 RTV s čl. 6 odst. 1 směrnice. Nejprve je nutno připomenout, že Soudní dvůr v rozsudku Palacios de la Villa věkovou hranici 65 let stanovenou v kolektivní smlouvě,

65 — Viz bod 89 tohoto stanoviska.

66 — V tomto smyslu také Bauer, J.-H., Krieger, S., „Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?“, *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, s. 3672, 3674.

která vedla k nucenému odchodu do důchodu, nepovažoval, pokud jde o cíle politiky zaměstnanosti, nutně za neodůvodněnou [67].

145. Umožňuje-li německé právo nové zaměstnávání nebo opětovné zaměstnávání, věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu stanovená v § 19 bodě 8 RTV se tak při vzájemném porovnání jeví jako mírnější opatření. Za těchto okolností mi není jasné, proč by pravidlo platné podle německého práva, které zásah do zákazu diskriminace na základě věku ve srovnání s nuceným odchodem do důchodu zmírňuje, mělo vylučovat odůvodněnost věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu. Tímto pravidlem je sice sledování cílů politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti omezeno; s tímto omezením je ale také spojeno zmírnění zásahu do zásady zákazu diskriminace na základě věku.

146. Pokud by mělo být namítnuto, že je toto nesoudržné, je nejprve nutno připomenout, že Soudní dvůr může v oblasti, ve které členským státům přísluší široký prostor pro uvážení, provést jen velmi omezený přezkum soudržnosti [68]. Jen na základě informací předkládajícího soudu však nelze zjevnou nesoudržnost přepokládat. Německý systém je totiž možné chápat v každém případě tak, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivním smlouvách, jako je ta, která je uvedena v § 19 bodu 8 RTV, má za cíl nabídnout mladším pracovníkům možnost zaměstnání. V zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří dosáhli obvyklého důchodového věku, ovšem v případě, kdy se takovýto zaměstnanec (případně znovu) ukáže jako nejlepší kandidát, na tomto cíli nelpí. Takovýto přístup se mi nezdá jako zjevně nesoudržný. Předkládající soud rovněž nepoukázal na možné zneužití.

iv) K možnosti souhlasného prodloužení pracovního poměru

147. Předkládající soud má pochybnosti o slučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu uvedené v § 19 bodě 8 RTV s čl. 6 odst. 1 směrnice i proto, že tento stanoví možnost souhlasného prodloužení pracovního poměru i po dosažení obvyklého důchodového věku. Při současném stavu na trhu práce tím je zaměstnavateli fakticky nabídnuta možnost se podle vlastního uvážení rozloučit se staršími pracovníky. V podniku

67 — Rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, body 2, 11, 13, 15, 21, 72 a 75).

68 — V rozsudku Petersen (již uvedeném v poznámce pod čarou 7, body 75 až 77) Soudní dvůr provedl přezkum soudržnosti.

žalované pracuje několik pracovníků starších 70 let.

– Argumentace zúčastněných

148. Podle názoru žalobkyně, italské vlády a Komise vede tato skutečnost k neslučitelnosti s čl. 6 odst. 1 směrnice. V ustanovení o věkové hranici pro obvyklý odchod do důchodu mohou být zohledněny pouze legitimní cíle ve smyslu článku 6 směrnice. Může-li ale zaměstnavatel *de facto* podle vlastního uvážení rozhodnout, zda bude pracovníka zaměstnávat i po dosažení obvyklého důchodového věku, zohledňují se i individuální důvody, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele. Toto nejsou objektivní rozdíly v zacházení ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Krom toho se zdá, že neexistuje žádné řízení, jako to, které existovalo ve věci Age Concern England [69]. Italská vláda z faktického pohledu pochybuje o tom, zda ustanovení o věku o odchodu do důchodu, jako je § 19 bod 8 RTV, zaměstnavateli takovouto míru uvážení skutečně přiznává.

149. Německá vláda poukazuje zejména na skutečnost, že podle německého práva platí zásada příznivějšího ustanovení. V individuální pracovní smlouvě je ve prospěch zaměstnance vždy možné se odchýlit od ustanovení kolektivní smlouvy. Již proto § 19 bod 8 RTV neobsahuje žádné jednostranné ustanovení poskytující flexibilitu ve prospěch zaměstnavatele. Názor Komise vede k značnému omezení smluvní autonomie sociálních partnerů.

– Posouzení

150. Ani možnost souhlasného prodloužení pracovního poměru i po dosažení obvyklého důchodového věku se mi nezdá být okolností, která by nutně vylučovala objektivní odůvodněnost § 19 bodu 8 RTV. Článek 6 odst. 1 směrnice požaduje pouze to, aby rozdíly v zacházení na základě věku byly odůvodněny legitimním cílem. Negativní dopad proto nemá, jestliže jsou ustanovením, jako je § 19 bod 8 RTV, sledovány i jiné cíle, které nejsou legitimní, a jestliže jsou tyto cíle v rámci takovéto věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu zohledněny. Musí být pouze zajištěno, aby rozdíly v zacházení na základě věku byly v plném rozsahu odůvodněny sledovaným legitimním cílem.

69 — Již uvedené v poznámce pod čarou 6, bod 14.

151. Možnost souhlasného prodloužení pracovního poměru i po dosažení obvyklého důchodového věku nezakládá rozdíly v zacházení na základě věku, nýbrž je zmírňuje. Je-li tedy vytýkána neslučitelnost s čl. 6 odst. 1 směrnice, je tím v konečném důsledku vytýkáno, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu uvedená v § 19 bodě 8 RTV v *souvislosti s* rozdíly v zacházení na základě věku otevírá možnost rozdílů v zacházení na základě *jiného důvodu*.

152. V rozsahu, ve kterém Komise opírá svůj názor o znění čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice, podle kterého musí být rozdíly v zacházení objektivní, není její argumentace přesvědčivá. Tento názor sice lze zcela opřít o německou jazykovou verzi čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice, podle níž musí být *rozdíly v zacházení objektivní* a přiměřené. Naopak ostatní jazykové verze tohoto ustanovení nemohou být chápány tak, že podle nich objektivita rozdílů v zacházení představuje samostatný znak skutkové podstaty. Ve francouzské, anglické, nizozemské, španělské, italské a slovinské jazykové verzi se tak pouze požaduje, že rozdíly v zacházení na základě věku musí být *objektivně odůvodněny* [70]. Ze znění čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice tedy nelze vyvodit, že i samy rozdíly v zacházení musí být objektivní.

153. Výklad, podle kterého musí být i rozdíly v zacházení objektivní, se mi krom toho zdá být i těžko slučitelný s širokým prostorem pro uvážení, kterým členské státy v oblasti politiky zaměstnanosti a sociální politiky disponují. Tento výklad se mi rovněž nezdá být slučitelný s konstatováním Soudního dvora, podle kterého článek 6 směrnice nevylučuje, že při sledování legitimních cílů ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice může být zaměstnavatelům přiznán jistý stupeň flexibility [71].

154. Úvaha zaměstnavatele při rozhodnutí o souhlasném prodloužení pracovního poměru i po dosažení obvyklého důchodového věku tedy nebrání slučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednané v kolektivní smlouvě s čl. 6 odst. 1 směrnice.

70 — Viz ve francouzské jazykové verzi „*objectivement et raisonnablement justifiées*“, v anglické jazykové verzi „*objectively and reasonably justified*“, v nizozemské jazykové verzi „*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*“, ve španělské jazykové verzi „*justificadas objetiva y razonablemente*“, v italské jazykové verzi „*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*“, ve slovinské jazykové verzi „*objektivno in razumno utemeljujejo*“.

71 — Rozsudek Age Concern England (již uvedený v poznámce pod čarou 6, bod 46).

v) K nedostatečné výši nároku na důchod

155. Předkládající soud konečně poukazuje na skutečnost, že žalobkyně a při zobecňujícím pohledu na věc zaměstnanec pracující na částečný pracovní úvazek v odvětví úklidu budov nemohl získat nárok na zajištění ve stáří v rámci zákonného důchodového pojištění, který by byl dostatečně vysoký. Odměňování těchto pracovníků zpravidla nenabízí žádný prostor pro vytvoření úspor nebo pro uzavření doplňkových pojistných smluv. Rovněž úvaha, že odcházející pracovníci dosažením obvyklého důchodového věku nebudou hledat další zaměstnání, může v odvětví, ve kterém jsou vypláceny nízké mzdy, jen ztěží odpovídat skutečnosti.

– Argumentace zúčastněných

156. Žalobkyně poukazuje na svoji individuální situaci. Její starobní důchod je nedostatečný, protože pečovala o svého postiženého syna. Ustanovení § 19 bodu 8 RTV neodpovídá požadavku Soudního dvora uvedenému v rozsudku Palacios de la Villa [72], podle kterého podmínkou pro slučitelnost věkové hranice s článkem 6 směrnice je starobní důchod, jehož výše není nepřiměřená.

157. Žalovaná připomíná, že v Německu mají pracovníci při dosažení obvyklého důchodového věku nárok na zákonný důchod. Osoby, jejichž nárok na zákonný důchod není v době dosažení obvyklého důchodového věku dostatečný, dostanou základní zabezpečení, které pokrývá základní životní potřeby.

158. Podle názoru německé vlády a vlády Spojeného království je rozhodné pouze to, že pracovníci, kteří jsou dotčeni věkovou hranicí pro obvyklý odchod do důchodu, mohou při skončení pracovního poměru uplatnit nárok na důchod příspěvkového typu. Musí být proveden obecnější přezkum; individuální situace pracovníka zkoumána být nemusí. V opačném případě by byli znevýhodněni pracovníci, kteří v podniku pracovali na plný pracovní úvazek.

72 — Rozsudek Palacios de la Villa (již uvedený v poznámce pod čarou 5, bod 73).

– Posouzení

159. Okolnost, že žalobkyně dosažením obvyklého důchodového věku nezískala dostatečné nároky ze zákonného důchodového pojištění, podle mého názoru nutně nehovoří proti slučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednané v kolektivní smlouvě, jaká je uvedena v § 19 bodě 8 RTV, s čl. 6 odst. 1 směrnice.

160. V bodě 73 rozsudku Palacios de la Villa [73] považoval Soudní dvůr za rozhodující, že opatření povinného odchodu do důchodu nemohlo být považováno za nadměrně zasahující do legitimních požadavků dotčených pracovníků. V této souvislosti zdůraznil, že příslušná věková hranice nevycházela jen z určitého věku, ale zohledňovala i okolnost, že dotčené osoby měly na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu, jak jej stanovil vnitrostátní režim dotčený v původním řízení a jehož výši nebylo možno považovat za nepřiměřenou.

161. Soudní dvůr tím podle mého názoru ale nechtěl konstatovat, že věková hranice pro odchod do důchodu je slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice pouze tehdy, pokud v konkrétním případě dotčený pracovník pobírá dostatečný starobní důchod. Soudní dvůr totiž primárně nevycházel z výše starobního důchodu, který byl v daném případě konkrétně pobírán, nýbrž z ochrany legitimních očekávání dotčeného pracovníka. V projednávaném případě se nezdá, že by šlo o ochranu legitimních očekávání, neboť pracovní poměr žalobkyně, jak musela očekávat, skončil dosažením obvyklého důchodového věku.

162. Pochybnosti předkládajícího soudu jsou naopak založeny na tom, že žalobkyně nepobírá starobní důchod v dostatečné výši. Jako důvod pro tuto skutečnost uvádí, že žalobkyně musela roky pracovat na částečný pracovní úvazek, protože péče o jejího těžce postiženého syna si vyžadovala velmi mnoho času.

163. Při plném porozumění pro zvláštní situaci žalobkyně se mi tato nezdá být okolností, kterou je nutno zohlednit při přezkumu slučitelnosti věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 směrnice. Nedostatečná výše starobního důchodu žalobkyně totiž v projednávaném případě vyplývá z toho, že žalobkyně z důvodu zvláštních životních okolností mohla pracovat pouze na částečný pracovní úvazek. Tato skutečnost vykazuje jen malou souvislost se zákazem diskriminace

73 — Již uvedeného v poznámce pod čarou 5.

na základě věku. V případě otázky, zda a v jakém rozsahu má být pracovník z důvodu péče o postiženého rodinného příslušníka podporován sociální společností, se naopak jedná především o sociálně právní otázku, pro jejíž zodpovězení jsou příslušné členské státy.

5. Závěr

164. Otázku, zda je věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu možné považovat za objektivně odůvodněnou i tehdy, když pracovník není schopný pokrýt své základní životní potřeby, není nutno v projednávaném případě zodpovědět, protože je nesporné, že základní životní potřeby žalobkyně jsou v projednávaném případě zajištěny základním zabezpečením, které poskytuje stát.

165. Předkládající soud dále poukázal na skutečnost, že pracovník pracující v odvětví úklidu budov na částečný pracovní úvazek nemůže při zobecňujícím pohledu získat nárok na zajištění ve stáří v rámci zákonného důchodového pojištění, který by byl dostatečně vysoký. Z předkládacího usnesení nicméně jasně nevyplývá, z jakých důvodů pracují pracovníci v tomto hospodářském odvětví jen na částečný pracovní úvazek. Krom toho nespatřuji žádný naléhavý důvod pro to, aby byl problém, jehož vlastní podstata spočívá v tom, že práce na částečný pracovní úvazek případně neumožňuje získat dostatečné nároky na důchod, řešen prostřednictvím zákazu diskriminace na základě věku.

166. Předkládajícímu soudu tedy přísluší, aby s ohledem na výše uvedené přezkoumal slučitelnost věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu, jako je hranice uvedená v § 19 bodě 8 RTV, s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice. Nicméně zvláštní právní a skutkové okolnosti, na které bylo poukázáno v předkládacím usnesení, nutně nevedou k neslučitelnosti s čl. 6 odst. 1 směrnice.

IX – Souhrnný závěr

167. Na závěr je nutno zaprvé konstatovat, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivní smlouvě může být slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nejprve tehdy, když k tomu jsou sociální partneři zvlášť oprávněni na základě vnitrostátního ustanovení, které splňuje požadavky čl. 6 odst. 1 směrnice. Takové vnitrostátní ustanovení může splňovat požadavky podle čl. 6 odst. 1 směrnice i tehdy, když odůvodnění

toho, že stanovení věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu nemá představovat diskriminaci na základě věku, z něj výslovně nevyplývá. Při neexistenci výslovného odůvodnění je důležité, zda jiné skutečnosti vycházející z obecného kontextu tohoto ustanovení umožňují identifikaci jím sledovaného cíle a tyto skutečnosti jsou dostatečně konkrétní, aby bylo možné provést objektivní přezkum odůvodněnosti.

168. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivní smlouvě může být slučitelná se směrnicí i tehdy, když jsou splněny podmínky pro pověření sociálních partnerů provedením směrnice podle jejího čl. 18 odst. 1, k nimž patří zejména společná žádost sociálních partnerů.

169. Zadruhé je nutno konstatovat, že zákonem přiznané oprávnění sociálních partnerů ve stanoveném rámci sjednat a upravit věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách, tak jak to stanoví § 10 první, druhá a třetí věta bod 5 AGG, je nutno za stavu práva Společenství, který se vztahuje na skutkový stav projednávané věci, považovat za slučitelný s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 přinejmenším tehdy, když vnitrostátní zákonodárce těmito ustanoveními sleduje cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, pokud z těchto ustanovení vyplývá, že sociální partneři musí před sjednáním věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu vždy zkoumat, zda jsou tyto rozdíly v zacházení na základě věku pro hospodářské odvětví, pro něž jsou příslušní, s ohledem na sledování těchto cílů objektivně odůvodněny a když je možné tento přezkum soudně kontrolovat.

170. Zatřetí je nutno konstatovat, že věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu, která byla prohlášena za obecně závaznou, jako je hranice, která je uvedena v § 19 bodě 8 RTV, která byla sjednána před uplynutím lhůty pro provedení směrnice 2000/78, od té doby nebyla obsahově pozměněna a vztahuje se na skutkový stav, ke kterému došlo po uplynutí lhůty pro provedení směrnice, je slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice, pokud strany kolektivní smlouvy při sjednání této věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu nebo při dodatečném přezkumu této věkové hranice před uplynutím lhůty pro provedení směrnice 2000/78 zvážily, zda je v dotyčném hospodářském odvětví použití takovýchto rozdílů v zacházení na základě věku pro sledování legitimních cílů stanovených zákonodárcem objektivně odůvodněno. Okolnosti, že úprava, jako je § 19 bod 8 RTV, není zaprvé použita jako časově omezené zvláštní opatření,

zadruhé, že nestanoví kogentní povinnost zaměstnat nového pracovníka, zatřetí, že umožňuje souhlasné prodloužení pracovního poměru i po dosažení obvyklého důchodového věku, a začtvrté, že nezohledňuje konkrétní výši nároků z důchodového pojištění, nutně samy o sobě nevedou k neslučitelnosti takovéto věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

171. Pokud by předkládající soud dospěl k závěru, že § 19 bod 8 RTV není slučitelný s čl. 6 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice, musí přezkoumat, zda k němu může přihlédnout v rámci výkladu § 10 AGG, který by byl v souladu se směrnicí. Pokud by to bylo možné, není nutno se uchylovat k použití obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku „konkretizované směrnicí 2000/78".

X – Závěry

172. Na základě výše uvedených úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky předkládajícího soudu odpověděl následovně:

„1. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu sjednaná v kolektivní smlouvě může být slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, tehdy, když k tomu jsou sociální partneři zvlášť oprávněni na základě vnitrostátního ustanovení, které splňuje požadavky čl. 6 odst. 1 směrnice, nebo tehdy, když jsou splněny podmínky pro pověření sociálních partnerů provedením směrnice podle jejího čl. 18 odst. 1.

2. Zákonem – prostřednictvím vnitrostátních ustanovení, jako je § 10 první, druhá a třetí věta bod 5 Allgemeines Gleichbehandlugsgesetz – přiznané oprávnění sociálních partnerů sjednat a upravit věkovou hranici pro obvyklý odchod do důchodu v kolektivních smlouvách je nutno považovat za slučitelné s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 tehdy, když vnitrostátní zákonodárce těmito ustanoveními sleduje cíle politiky zaměstnanosti a omezení nezaměstnanosti, pokud z těchto ustanovení vyplývá, že sociální partneři musí před sjednáním věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu vždy zkoumat, zda je s ohledem na sledování těchto cílů objektivně odůvodněna, a když je možné tento přezkum soudně kontrolovat.

3. Věková hranice pro obvyklý odchod do důchodu, která byl prohlášena za obecně závaznou, jako je hranice, která je uvedena v § 19 bodě 8 Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, je slučitelná s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, pokud strany kolektivní smlouvy před uplynutím lhůty pro provedení směrnice zvážily, zda je v dotyčném hospodářském odvětví použití takovýchto rozdílů v zacházení na základě věku pro sledování legitimních cílů stanovených zákonodárcem objektivně odůvodněno. Okolnosti, že úprava, jako je § 19 bod 8 Rahmentarifvertrag, není zaprvé použita jako časově omezené zvláštní opatření, zadruhé, že nestanoví kogentní povinnost zaměstnat nového pracovníka, zatřetí, že umožňuje souhlasné prodloužení pracovního poměru i po dosažení obvyklého důchodového věku, a začtvrté, že nezohledňuje konkrétní výši nároků z důchodového pojištění, nutně samy o sobě nevedou k neslučitelnosti takovéto věkové hranice pro obvyklý odchod do důchodu s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78."