STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY JULIANE KOKOTT
přednesené dne 6. května 2010 [1]

I – Úvod

1. Toto řízení o předběžné otázce nabízí Soudnímu dvoru příležitost, aby upřesnil svou judikaturu ohledně diskriminace na základě věku v souvislosti s podmínkami propouštění starších zaměstnanců [2]. Soudní dvůr byl zároveň poprvé vyzván i k tomu, aby zaujal stanovisko k vymezení rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací.

2. Předmětem zkoumání je úprava dánského pracovního práva, jež stanoví, že zaměstnancům, kteří byli po delší dobu nepřetržitě zaměstnáni u jednoho zaměstnavatele, musí být v případě jejich propuštění vyplaceno odstupné. Takovéto odstupné není však přiznáváno osobám, které již mohou pobírat starobní důchod. To platí i v případě, kdy si dotčený zaměstnanec přeje hledat nové zaměstnání, a v případě okamžitého odchodu do důchodu by se musel smířit s finančními ztrátami týkajícími se jeho důchodu, ku příkladu v důsledku snížení při předčasném odchodu do důchodu.

3. Sporná otázka, zda zákaz diskriminace na základě věku zakotvený v unijním právu může být bezprostředně účinný i v poměru mezi jednotlivci [3] („horizontální přímý účinek“), nehraje v projednávané věci roli. Spor v původním řízení se totiž týká „vertikálního“ právního vztahu, jehož účastníky jsou zaměstnanec a jeho zaměstnavatel z veřejnoprávní sféry [4].

1 — Původní jazyk: němčina.

2 — K tomu viz zásadní rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531).

3 — Rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, zejména bod 77), a ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, zejména bod 51); ke kritice této judikatury viz za všechny stanovisko generálního advokáta Mazáka ze dne 15. února 2007 ve věci Palacios de la Villa (uvedené v poznámce pod čarou 2, zejména body 79 až 97 a 105 až 139) a generální advokátky Sharpston ze dne 22. května 2008 ve věci Bartsch (C-427/06, Sb. rozh. s. I-7245, zejména body 31 až 65 a 79 až 93).

4 — Jinak je tomu v probíhající věci Rosenbladt (C-45/09), jež byla projednána v ústním řízení před Soudním dvorem ve stejný den jako nyní projednávaná věc, a v níž dne 28. dubna 2010 předložila své stanovisko generální advokátka Trstenjak.

II – Právní rámec

A – *Právo Unie*

4. Rámec unijního práva pro projednávanou věc je určován směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [5]. Účelem této směrnice je podle jejího článku 1

„stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení."

5. Pod nadpisem „Pojem diskriminace" stanoví článek 2 směrnice 2000/78 toto:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

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

b) ‚nepřímou diskriminací' rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže

i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, […]

[…]"

5 — Úř. věst. L 303, s. 16.

6. Oblast působnosti směrnice 2000/78 je vymezena v jejím článku 3:

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

[…]

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

[…]“

7. Článek 6 směrnice 2000/78, který pojednává o „[o]podstatněnost[i] rozdílů v zacházení na základě věku“, zní ve výňatcích takto:

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

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek 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;

[…]“

8. Jako lhůta k provedení směrnice 2000/78 je v jejím čl. 18 prvním pododstavci stanoven 2. prosinec 2003.

B – *Vnitrostátní právo*

9. Co se týče dánského práva, je právní rámec projednávané věci určován zákonem Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærlov, dále jen „FL“) [6].

6 — Zákon o zaměstnancích, ve znění zákona č. 224 ze dne 19. května 1971 a č. 287 ze dne 24. dubna 1996 (k tomu viz vyhlášku o novém zveřejnění LBK č. 68 ze dne 21. ledna 2005).

10. Ustanovení § 2a FL zní takto:

„1. V případě propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán ve stejném podniku po dobu 12, 15 nebo 18 let, je zaměstnavatel při propuštění zaměstnance povinen mu uhradit částku odpovídající jednomu, dvěma, respektive třem měsíčním platům.

2. Ustanovení odstavce 1 se nepoužije, pokud má zaměstnanec při ukončení pracovního poměru nárok na důchod z národního pojištění.

3. Odstupné se nehradí, pokud zaměstnanec při svém propuštění obdrží starobní důchod od zaměstnavatele a pokud se zaměstnanec stal účastníkem dotčeného důchodového systému před dovršením věku 50 let.

[…]

5. Ustanovení odstavce 1 se použije obdobně v případě neoprávněného propuštění.“

11. Jak sděluje předkládající soud, vykládá dánský Højesteret [7] § 2a odst. 3 FL v ustálené judikatuře [8] v tom smyslu, že již možnost pobírání starobního důchodu vylučuje nárok na odstupné, nezávisle na tom, zda propuštěný zaměstnanec ve skutečnosti chce nebo nechce pobírat důchod. To platí i tehdy, vede-li vyplácení důchodu k okamžiku propuštění ke krácení starobního důchodu ve srovnání s částkou, jež by byla vyplácena při pozdějším odchodu do důchodu (snížení při předčasném odchodu do důchodu).

III – Skutkový stav a původní řízení

12. Ole Andersen, narozený dne 31. května 1943, byl od 1. ledna 1979 zaměstnán po dobu 27 let jako referent u Regionu Syddanmark [9] (dříve Sønderjyllands Amtsråd [10]). Dopisem ze dne 22. ledna 2006 dal Region Syddanmark Olemu Andersenovi výpověď z pracovního poměru s účinností ke konci srpna 2006, přičemž jako důvod uvedl nedůvěru ve schopnost O. Andersena vykonávat pracovní činnost uspokojivým a nestranným způsobem. V rozhodčím nálezu bylo ovšem později konstatováno, že se O. Andersen nedopustil porušení povinností, jež mu bylo vytýkáno, načež mu byla přiznáno odstupné

7 — Dánský Nejvyšší soud.

8 — Viz např. rozsudek Højesteret ze dne 7. prosince 1988, *Ugeskrift for Retsvæsen* 1989, s. 123 H.

9 — Region Jižní Dánsko.

10 — Krajská rada jižního Jutska.

ve výši čtyř měsíčních platů za neoprávněné propuštění [11].

13. Ole Andersen poté, co s ním byl rozvázán pracovní poměr, uplatnil e-mailem ze dne 2. října 2006 kromě toho nárok na odstupné podle § 2a odst. 1 FL ve výši tří měsíčních platů, přičemž se odvolával na skutečnost, že byl zaměstnancem Regionu Syddanmark déle než osmnáct let. Dopisem ze dne 14. října 2006 Region Syddanmark odmítl zaplacení odstupného s odkazem na § 2a odst. 3 FL. Ve svém dopisu uvedl, že O. Andersenovi tato platba nepřísluší, neboť k okamžiku ukončení svého pracovního poměru dosáhl již věku 63 let, a může tedy uplatnit nárok na starobní důchod.

14. Ole Andersen byl po dobu svého zaměstnání u Regionu Syddanmark zapojen do důchodového systému upraveného kolektivní smlouvou. Ze splatných měsíčních příspěvků na důchod uhrazoval O. Andersen jednu třetinu, zatímco Region Syddanmark přebíral úhradu dvou třetin příspěvků. Od dosažení věku šedesáti let měl O. Andersen podle pravidel tohoto důchodového systému možnost odejít do důchodu a pobírat starobní důchod.

15. Výše důchodu upraveného kolektivní smlouvou závisí mimo jiné na tom, od kdy se osoba oprávněná jej pobírat rozhodne odejít do důchodu. Pokud odchod do důchodu odloží, může dosáhnout výplaty vyšších měsíčních částek důchodu. V projednávané věci byl skutkový stav podle doposud nezpochybněných údajů Regionu Syddanmark v řízení před Soudním dvorem [12] následující: při ukončení plateb příspěvků k 1. srpnu 2006 a okamžitém odchodu důchodu by byl roční starobní důchod O. Andersena činil 125 374 DKK; při pokračování v odvodu plateb v nezměněné výši do 1. června 2008 ve spojení s odkladem odchodu do důchodu až do tohoto data by se však byl zvýšil na 152 611 DKK [13].

16. Ole Andersen nechtěl po svém propuštění odejít do důchodu. Namísto toho se zaregistroval jako uchazeč o zaměstnání.

17. Dne 12. července 2007 Ingeniørforeningen i Danmark [14], která představuje odborovou organizaci zastupující zájmy inženýrů

11 — Podle souhlasných údajů účastníků původního řízení vychází toto odstupné z § 2b FL a lze je kumulovat s odstupným podle § 2a FL sporným v projednávané věci (k tomu viz též § 2a odst. 5 FL).

12 — V této souvislosti se Region Syddanmark odvolává na informaci Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse poskytnutou dne 30. ledna 2008 procesnímu zástupci O. Andersena.

13 — Navíc pro pojištěnce existovala možnost přejít od 1. ledna 2007 na nový důchodový systém, což by v případě O. Andersena vedlo od 1. června 2008 ke zvýšení jeho starobního důchodu, a to na 167411 DKK ročně při ukončení plateb příspěvků od 1. srpna 2006 a na 176544 DKK ročně při pokračování plateb příspěvků až do 1. června 2008.

14 — Dánské sdružení inženýrů.

v Dánsku, zažalovala jménem O. Andersena Region Syddanmark na zaplacení odstupného ve výši tří měsíčních platů. Řízení se vede před Vestre Landsret, který je předkládajícím soudem. Žalobkyně v podstatě tvrdí, že ustanovení § 2a odst. 3 FL, podle nějž bylo O. Andersenovi odepřeno odstupné, vede k diskriminaci na základě věku. Žalovaná to popírá.

IV – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

18. Usnesením ze dne 14. listopadu 2008 došlým kanceláři Soudního dvora dne 19. listopadu 2008 přerušil Vestre Landsret řízení a položil Soudnímu dvoru tuto předběžnou otázku:

„Je třeba zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace na základě věku stanovený v článcích 2 a 6 směrnice 2000/78 vykládat v tom smyslu, že brání členskému státu v zachování právního stavu, kdy zaměstnavatel při propuštění zaměstnance, který byl nepřetržitě zaměstnán stejným podnikem po dobu 12, 15 nebo 18 let, musí při skončení pracovního poměru takového zaměstnance zaplatit částku odpovídající jednomu, dvěma, respektive třem měsíčním platům, ale že takové odstupné nemá být placeno, pokud má zaměstnanec při svém propuštění nárok na starobní důchod v rámci důchodového systému, do něhož přispíval zaměstnavatel?“

19. V řízení před Soudním dvorem podaly kromě obou účastníků původního řízení svá písemná i ústní vyjádření vlády Dánska a Německa, jakož i Evropská komise. Písemné části řízení se krom toho zúčastnila i nizozemská a maďarská vláda.

V – Posouzení

20. Svou otázkou chce předkládající soud v podstatě zjistit, zda vnitrostátní úprava, podle níž propuštěným zaměstnancům nepřísluší zákonem stanovené odstupné, pokud při ukončení svého pracovního poměru měli již nárok na starobní důchod, je v rozporu s články 2 a 6 směrnice 2000/78.

A – *Úvodní poznámky k uplatňování směrnice 2000/78*

1. Vymezení vůči obecné zásadě zákazu diskriminace na základě věku

21. Jak rozhodl Soudní dvůr [15], samotná směrnice nezakotvuje 2000/78 zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání, nýbrž má – jak dokládá její název a její článek 1 – „stanovit pouze obecný rámec pro boj s různými formami diskriminace v těchto oblastech, mj. na základě věku“. Zákaz diskriminace na základě věku je nutno považovat za obecnou zásadu práva Unie.

22. Na základě těchto úvah vycházel Soudní dvůr dosud ve dvou věcech týkajících se odpovědí na předběžné otázky bezprostředně z obecné právní zásady zákazu diskriminace na základě věku [16] a uvedl, že vnitrostátním soudům přísluší v případě nutnosti „zajistit neuplatňování“ jakéhokoli ustanovení vnitrostátního práva odporujícího tomuto zákazu [17]. Přitom se ovšem jeví, že se jedná o umělý obrat k řešení problémů diskriminace v právních vztazích mezi jednotlivci, v nichž se směrnice 2000/78 jako taková bezprostředně neuplatní [18].

23. Zevrubné zpracování a zkoumání dogmatického základu sporného horizontálního přímého účinku obecných právních zásad nebo základních práv mezi jednotlivci by bylo zajisté lákavé [19], avšak zde by toto stanovisko příliš rozšiřovalo. V projednávané věci řeší totiž Soudní dvůr vertikální právní vztah, v němž se O. Andersen bez jakýchkoli pochybností může vůči svému veřejnoprávnímu zaměstnavateli bezprostředně dovolávat zásady rovného zacházení zakotveného

15 — Rozsudky Mangold (body 74 a 75) a Kücükdeveci (body 20 a 21), uvedené v poznámce pod čarou 3.

16 — Ke spornému vytvoření této obecné právní zásady viz stanovisko generálního advokáta Tizzana ze dne 30. června 2005 ve věci Mangold (uvedené v poznámce pod čarou 3, body 83 a 84), generálního advokáta Mazáka ve věci Palacios de la Villa (uvedené v poznámce pod čarou 2, body 79 až 97), generální advokátky Sharpston ve věci Bartsch (uvedené v poznámce pod čarou 3, body 79 až 93) a mé stanovisko ze dne 29. dubna 2010 ve věci Akzo a Akcros v. Komise (C-550/07 P, probíhající před Soudním dvorem, bod 96).

17 — Rozsudky Mangold (bod 77) a Kücükdeveci (bod 51), uvedené v poznámce pod čarou 3.

18 — Rozsudek Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 46 s dalšími odkazy).

19 — K tomu viz například stanovisko generálního advokáta Tizzana ve věci Mangold (uvedené v poznámce pod čarou 3, body 83, 84 a 100), generálního advokáta Mazáka ve věci Palacios de la Villa (uvedené v poznámce pod čarou 2, body 133 bis 138) a generální advokátky Sharpston ve věci Bartsch (uvedené v poznámce pod čarou 3, body 79 až 93), vždy s dalšími odkazy.

ve směrnici 2000/78 [20]. Proto plně postačí zodpovědět předběžnou otázku položenou Vestre Landsret pouze ve vztahu k této směrnici, která konkretizuje obecnou právní zásadu diskriminace na základě věku [21]. Takto postupoval Soudní dvůr i v ostatních v nedávné době rozhodnutých věcech týkajících se problematiky diskriminace na základě věku, v nichž byly taktéž dotčeny vertikální právní vztahy [22].

2. Osobní, věcná a časová působnost směrnice 2000/78

24. Podle svého čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 vztahuje „v rámci pravomocí svěřených Společenství […] na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o […] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“ [23].

25. Jakožto zaměstnanec dánského orgánu územní samosprávy byl O. Andersen zaměstnán „ve veřejné sféře“, respektive u „veřejnoprávního orgánu“, a tudíž spadal do oblasti působnosti směrnice 2000/78.

26. Ustanovení § 2a FL upravuje právo na odstupné v případě výpovědi podané zaměstnavatelem. V tomto případě se jedná o peněžité plnění, které patří k podmínkám zaměstnání a pracovním podmínkám ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, přičemž pro jejich právní posouzení není relevantní, zda je toto plnění třeba počítat k podmínkám propouštění nebo odměňování. Skutečnost, že se toto odstupné poskytuje teprve po ukončení pracovního poměru, je stejně málo v rozporu

20 — Podle ustálené judikatury se mohou jednotlivci dovolávat vůči státu, zejména jakožto zaměstnavateli, ustanovení směrnice vždy, jeví-li se tato ustanovení po obsahové stránce jako bezpodmínečná a dostatečně přesná (za všechny viz rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall, 152/84, Recueil, s. 723, bod 49, ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 57, a ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 193). U zákazů diskriminace stanovených v právu Unie je tomu tak pravidelně (viz bod 90 mého stanoviska ze dne 9. ledna 2008 ve věci Impact a – konkrétně k přímé použitelnosti zákazu diskriminace ohledně podmínek zaměstnávání a propouštění ze zaměstnávání – právě uvedený rozsudek Marshall, body 52 až 55).

21 — Rozsudek Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 21).

22 — Rozsudek ze dne 18. června 2009, Hütter (C-88/08, Sb. rozh. s. I-5352), jakož i rozsudky ze dne 12. ledna 2010, Wolf (C-229/08, Sb. rozh. s. I-1) a Petersen (C-341/08, Sb. rozh. s. I-47).

23 — K tomu viz též rozsudek Hütter (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 34).

s jeho kvalifikací jakožto peněžitého plnění na základě zaměstnaneckého poměru jako okolnost, že vychází ze zákonné úpravy [24]. Věcná působnost směrnice je tedy rovněž otevřená.

27. Také v časovém ohledu se v původním sporu uplatní ustanovení směrnice 2000/78, jelikož pracovní poměr O. Andersena byl vypovězen ke dni 22. ledna 2006, tedy více než tři roky po uplynutí lhůty k provedení této směrnice (viz čl. 18 odst. 1 směrnice).

B – *K posouzení úpravy, jako je zmíněná dánská úprava, poměřením na základě směrnice 2000/78*

28. Směrnice 2000/78 zakazuje podle článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 1 diskriminaci na základě věku v zaměstnání a povolání. Diskriminací je tedy rozdílné zacházení, které není odůvodněné [25]. Aby bylo možno konstatovat, zda právní norma, jako je § 2a odst. 3 FL, vede k diskriminaci na základě věku, je nejprve třeba zkoumat, zda tento předpis vede k rozdílnému zacházení na základě věku (k tomu viz bezprostředně následující bod 1); v případě kladné odpovědi je třeba zjistit, zda jsou tyto rozdíly v zacházení odůvodněné (k tomu viz bod 2 níže) [26].

1. Rozdíly v zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78

29. Jak vyplývá z jejího článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 1, potírá směrnice 2000/78 v zaměstnání a povolání jak přímou, tak i nepřímou diskriminaci na základě věku.

30. O *přímou diskriminaci na základě věku* ve smyslu směrnice 2000/78 se jedná tehdy, když se s jednou osobou zachází z důvodu věku méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou (čl. 2 odst. 2 písm. a) ve spojení s článkem 1) [27]; rozdíly v zacházení, o něž zde jde,

24 — K zahrnutí peněžních plnění, která jsou poskytována *po ukončení pracovního poměru*, viz rozsudek ze dne 1. dubna 2008, Maruko (C-267/06, Sb. rozh. s. I-1757, body 40 až 44). K platbám, které zaměstnavatel poskytuje *na základě zákona*, viz za všechny rozsudky ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, Recueil, s. I-1889, body 16 až 18), ze dne 17. února 1993, Komise v. Belgie (C-173/91, Recueil, s. I-673, bod 17), a ze dne 8. června 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Sb. rozh. s. I-5907, bod 36); naposled uvedené soudní rozhodnutí bylo sice vydáno k zásadě stejné odměny za práci pro muže a ženy, ale lze je beze všeho přenést též na směrnici 2000/78.

25 — K tomu viz poslední větu 25. bodu odůvodnění směrnice 2000/78: „Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, […] a diskriminací, která musí být zakázána“; v témže smyslu rozsudky Mangold (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 58), Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 52) a Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 32 a 33).

26 — Tak postupuje i Soudní dvůr, mimo jiné v rozsudcích Wolf (bod 25) a Petersen (bod 31), uvedených v poznámce pod čarou 22

27 — Viz též rozsudky Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 50), ze dne 5. března 2009, Age Concern England (C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 33), Hütter (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 37), Wolf (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 28), Petersen (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 34) a Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 28).

jsou tedy přímo spojeny s věkem. Naproti tomu je třeba předpokládat pouze *nepřímou diskriminaci na základě věku*, pokud mohou zdánlivě neutrální ustanovení, kritéria nebo zvyklosti zvláštním způsobem znevýhodnit osobu určitého věku v porovnání s jinými osobami [čl. 2 odst. 2 písm. b)].

31. Právně významné je vymezení mezi přímou a nepřímou diskriminací především proto, že se možnosti odůvodnění liší podle toho, zda se rozdíly v zacházení přímo či nepřímo váží na věk [28]. Možnosti odůvodnit *nepřímé rozdíly v zacházení* na základě věku jsou v čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i směrnice 2000/78 uvedeny velmi obecně („jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem"), zatímco přímé rozdíly v zacházení na základě věku mohou být odůvodněny pouze sociálně politickými úvahami ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice [29], konkrétními požadavky týkajícími se zaměstnání ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice [30] nebo požadavky *ordre public* ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice. Z toho plyne, že možné cíle, na jejichž základě lze odůvodnit přímé rozdíly v zacházení na základě věku, jsou méně rozvětvené než ty, jimiž lze odůvodnit nepřímé rozdíly v zacházení, přestože požadavky na test přiměřenosti mohou být v zásadě totožné.

32. Zaměstnanci, na něž se vztahuje § 2a odst. 3 FL, se vesměs nacházejí v témže postavení: po dlouholetém nepřerušeném zaměstnání v určitém podniku v trvání alespoň dvanácti let jim dal jejich zaměstnavatel výpověď. Ohledně zde sporného odstupného je s nimi nicméně nakládáno různě, podle toho, zda již mohou pobírat starobní důchod spolufinancovaný zaměstnavatelem, nebo jej ještě pobírat nemohou.

33. V prvoplánovém pohledu se zdá, že takovéto rozlišování podle existence či neexistence již uplatnitelného nároku na důchod naznačuje, že se jedná pouze o nepřímé rozdíly v zacházení na základě věku. Podle svého odkazu na takovýto nárok na důchod se totiž ustanovení § 2a odst. 3 FL zdánlivě opírá o neutrální kritérium, které pouze v důsledku

28 — V tomto smyslu též rozsudek Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, zejména body 58, 62 a 65).

29 — Viz rozsudky Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, body 46, první věta, 49 a 52) a Hütter (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 41), v nichž Soudní dvůr vyjasňuje, že „cíle, které lze považovat za ‚legitimní' ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, a v důsledku toho za cíle, které mohou odůvodnit odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku, jsou *cíle z oblasti sociální politiky*, jako například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhem práce či odborným vzděláváním" (zdůrazněno autorkou tohoto stanoviska).

30 — Rozsudek Wolf (uvedený v poznámce pod čarou 22, zejména body 35 a 45).

svých praktických účinků zasahuje převážně starší zaměstnance.

34. Tento pohled na věc, který byl v projednávaném případě zastáván zejména dánskou vládou a Komisí, je však příliš restriktivní. Pouští ze zřetele, že o přímou diskriminaci se může jednat i tehdy, opírají-li se rozdíly v zacházení o kritérium, které se sice na první pohled jeví jako neutrální, ale ve skutečnosti je neoddělitelně spjato s důvodem diferenciace zakázaným zákonodárcem Společenství.

35. Soudní dvůr například rozhodl, že o přímou – a nikoli snad pouze nepřímou – diskriminaci na základě pohlaví se jedná tehdy, pokud opatření zaměstnavatele navazují na existenci nebo neexistenci těhotenství [31]. Těhotenství je totiž neoddělitelně spjato s pohlavím zaměstnankyně.

36. Tuto judikaturu k rovnému zacházení s muži a ženami lze přenést na zásadu rovného zacházení podle směrnice 2000/78, o kterou se jedná ve zde projednávané věci [32]. Přímé rozdíly v zacházení na základě věku se v souladu s tím nepředpokládají pouze tehdy, jestliže se určité osobě v porovnání s jinými osobami ve srovnatelném postavení dostává nebo by se dostávalo méně příznivého zacházení výslovně kvůli věku, nýbrž i tehdy, jestliže se jí tohoto zacházení dostává na základě kritéria, které je neoddělitelně spjato s věkem – ať již absolutním, anebo relativním [33].

37. Tak tomu je v případě úpravy, jako je ustanovení § 2a odst. 3 FL, které upírá nárok na odstupné zaměstnancům, kteří již mohou pobírat starobní důchod. Takováto úprava se totiž týká výlučně zaměstnanců, kteří již dosáhli platného minimálního věku pro pobírání starobního důchodu (minimální důchodový věk). Konkrétně smějí v důchodovém systému upraveném kolektivní smlouvou, k němuž přináleží O. Andersen, stejně jako ve většině ostatních obdobných systémů

31 — Rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, Dekker (C-177/88, Recueil, s. I-3941, body 12 a 17) a Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Recueil, s. I-3979, bod 13), jakož i rozsudky ze dne 27. února 2003, Busch (C-320/01, Recueil, s. I-2041, bod 39), a ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, Sb. rozh. s. I-7643, bod 55).

32 — V témže smyslu stanovisko generální advokátky Sharpston ze dne 25. června 2009 ve věci Bressol a další (C-73/08, Sb- rozh. s. I-2735, bod 53), podle nějž lze definici přímé diskriminace, tak jak byla vyvinuta v souvislosti s rovným zacházením s muži a ženami, přenést na případy přímé diskriminace, k nimž dochází z nepřípustného důvodu.

33 — K rozlišení mezi relativním a absolutním věkem viz stanovisko generální advokátky Sharpston ve věci Bartsch (uvedené v poznámce pod čarou 3, body 96 a 97, jakož i 104 a 105).

v Dánsku [34], pobírat starobní důchod pouze zaměstnanci, kteří dovršili alespoň šedesátý rok věku. Do osobní působnosti § 2a odst. 3 FL spadají tudíž jen takoví zaměstnanci, kteří dosáhli určitého věku. Pouze jim se nepřiznává odstupné stanovené v § 2a odst. 1 FL. Naproti tomu zaměstnancům, kteří ještě nedosáhli tohoto minimálního důchodového věku, zůstává při stejné příslušnosti k podniku jejich nárok na odstupné zachován.

38. Stejně jako se odkaz na těhotenství může vztahovat pouze na zaměstnankyně, může se odkaz dánského zákonodárce na možnost pobírat starobní důchod týkat pouze zaměstnanců, kteří dosáhli minimálního důchodového věku, a tím i určitého věku svého života. Kritérium existence nebo neexistence nároku na starobní důchod, na němž závisí, zda zaměstnanec s dlouholetou nepřerušenou příslušností k podniku obdrží odstupné, tedy nepředstavuje objektivní rozlišovací hledisko, nýbrž hledisko, které přímo souvisí s věkem dotčené osoby.

39. Úprava, jako je ustanovení § 2a odst. 3 FL, vede tudíž k přímým rozdílům v zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) ve spojení s článkem 1 směrnice 2000/78 [35].

2. Odůvodnění rozdílů v zacházení

40. K diskriminaci na základě věku zakázané směrnicí 2000/78 může však úprava, jako je § 2a odst. 3 FL, vést jen potud, nakolik nejsou v ní obsažené přímé rozdíly v zacházení odůvodněné. Požadavky práva Unie na odůvodnění takovýchto rozdílů v zacházení vyplývají z čl. 2 odst. 5, z čl. 4 odst. 1 a z článku 6

34 — K tomu viz nezpochybněná tvrzení žalobce v původním řízení před Soudním dvorem.

35 — V témže smyslu rozsudek Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, bod 63), v němž byl odkaz na „důchodový věk“ považován za „formu přímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78“.

směrnice 2000/78 [36]. Pouze naposled uvedené ustanovení, přesněji řečeno jeho odstavec 1, je ve zde pojednávaném případě relevantní.

a) Požadavky na odůvodnění podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78

41. Podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 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".

42. Touto poněkud těžkopádnou formulací neparafrázuje směrnice 2000/78 konec konců nic jiného než požadavky na odůvodnění rozdílů v zacházení obecně uznané v právu Unie. Přitom úvodní obrat „objektivně a rozumně" nevyjadřuje z obsahového hlediska nic jiného než následující část věty „odůvodněny legitimními cíli […] a […] jsou přiměřené a nezbytné" [37].

43. Soudní dvůr již dříve vyjasnil, že příslovci „rozumně" [38] ve slovním spojení „objektivně a rozumně" obsaženém v první části věty čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 nelze připisovat samostatný význam při zkoumání důvodů vylučujících protiprávnost [39].

36 — K článku 4 směrnice 2000/78 jako platnému odůvodnění přímých rozdílů v zacházení na základě věku viz rozsudek Wolf (uvedený v poznámce pod čarou 22), k článku 6 směrnice 2000/78 jako platnému odůvodnění přímých rozdílů v zacházení na základě věku rozsudek Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, zejména bod 62); také v rozsudcích Mangold (uvedený v poznámce pod čarou 3), Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2), Hütter (uvedený v poznámce pod čarou 22), Petersen (uvedený v poznámce pod čarou 22) a Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3) zkoumal Soudní dvůr případy přímých rozdílů v zacházení na základě věku co se týče jejich odůvodnění podle článku 6 směrnice.

37 — Slovní obrat „objektivně a rozumně" (anglicky: „objectively and reasonably justified", francouzsky: „objectivement et raisonnablement justifiées") pravděpodobně pochází z judikatury Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP") k článku 14 EÚLP, kde je rovněž použit pouze jako úvodní vzor pro přezkum legitimního cíle a proporcionality: „Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle ‚manque de justification objective et raisonnable', c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un ‚but légitime' ou s'il n'y a pas de ‚rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé'" (rozsudek ESLP Gaygusuz v. Rakousko ze dne 16. září 1996, *Sbírka rozsudků a rozhodnutí* 1996-IV, s. 1141, § 42).

38 — V anglickém znění „reasonably", ve francouzském znění „raisonnablement".

39 — Rozsudky Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, body 56 a 57) a Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, body 65 a 67).

44. Rovněž ostatní slovní obraty obsažené v čl. 6 odst. 1 prvním pododstavci směrnice vyjadřují konec konců věci samozřejmé.

45. Pojmem „objektivně“ se například zdůrazňuje, že skutečnosti a úvahy použité k odůvodnění rozdílů v zacházení musí být přezkoumatelné. Krom toho lze ze slova „objektivně“ usoudit, že s věcí nesouvisející úvahy, například takové, jež úzce souvisejí s kritérii diferenciace, jež zakazuje článek 1 směrnice 2000/78, nesmějí být použity k odůvodnění rozdílů v zacházení na základě věku. Naopak smějí být takovýmito rozdíly v zacházení, stejně jako v ostatních případech, sledovány pouze „legitimní cíle“ [40], pro což jsou v čl. 6 odst. 1 směrnice uváděny příklady.

46. Konečně výrazy „přiměřené a nezbytné“ ve druhé části věty čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 opisují kritéria přezkumu přiměřenosti obvyklého v právu Unie.

47. Celkově tak odůvodnění přímých rozdílů v zacházení na základě věku podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vyžaduje, aby se opatření, podle něhož se rozdíly činí, opíralo o *legitimní cíl* a mohlo být úspěšně podrobeno *přezkumu přiměřenosti*.

b) Legitimní cíl

48. O cílech, které sleduje § 2a odst. 3 FL, nepodává samotné znění zákona žádnou informaci. Nelze z něj zjistit, proč propuštění zaměstnanci, kteří již mohou pobírat starobní důchod financovaný jejich dosavadním zaměstnavatelem, nemají nárok na odstupné.

49. Toto však neznamená, že právní úprava, jako je úprava dánská, by byla bez dalšího vyloučena z odůvodnění podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Konstatování cíle této právní

40 — Terminologické rozlišování mezi „legitimními“ („legitim“) a „zákonnými“ („rechtmäßig“) cíli je důsledkem určité zvláštnosti německého znění; podobný rozdíl ve formulaci lze nalézt ještě v italském znění („finalità legittima“ a „giustificati obiettivi“). Ve všech ostatních jazykových verzích, konkrétně v bulharské, české, dánské, řecké, španělské, estonské, francouzské, lotyšské, litevské, maďarské, maltské, nizozemské, polské, portugalské, rumunské, slovenské, slovinské, finské a švédské verzi čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 tento problém nevyvstává: buďto se na tomto místě vyskytuje pouze jedno přídavné jméno, které lze do němčiny přeložit výrazem „legitim“ či „rechtmäßig“, anebo je totéž přídavné použito dvakrát.

úpravy mohou naopak umožnit i jiné indicie vyvozené z jejího obecného kontextu [41].

50. Informace o cílech § 2a odst. 3 FL podávají v projednávané věci legislativní materiály [42], na něž poukazovaly jak Vestre Landsret, tak i některé zúčastněné strany. Podle těchto materiálů vycházel dánský zákonodárce z toho, že propuštění zaměstnanci, kteří mohou pobírat starobní důchod, obvykle opouštějí pracovní trh. Proto jim nemá být poskytnuto odstupné podle § 2a odst. 1 FL, jehož cílem je „ulehčit starším zaměstnancům" po dlouholeté činnosti u téhož zaměstnavatele „přechod do nového zaměstnaneckého poměru".

51. Snahou ulehčit starším zaměstnancům, kteří po nezaviněné ztrátě zaměstnání potřebují nové pracovní místo, opětovné začlenění do pracovního trhu, a přitom utvářet jejich přechod do nového pracovního poměru sociálně snesitelným způsobem, sleduje dánský zákonodárce bezpochyby legitimní sociálně politický cíl v oblasti politiky zaměstnanosti a pracovního trhu. Na základě tohoto cíle lze v zásadě odůvodnit rozdíly v zacházení na základě věku vzhledem k podmínkám pro propouštění ze zaměstnání, popř. pracovní odměny (čl. 6 odst. 1 první pododstavec ve spojení s druhým pododstavcem písm. a) směrnice 2000/78) [43].

c) Přezkum přiměřenosti

52. Nicméně je ještě třeba přezkoumat, zda bylo k dosažení tohoto legitimního cíle přiměřené omezit okruh oprávněných příjemců v rámci § 2a FL na zaměstnance, kteří při svém odchodu z podniku ještě nemohou pobírat starobní důchod, jak se to děje podle § 2a odst. 3 FL ve výkladu dánské judikatury. Jinými slovy je nutno posoudit, zda omezení okruhu oprávněných příjemců, jež provedl dánský zákonodárce, bylo „přiměřené

41 — Rozsudky Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, body 56 a 57), Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, body 44 a 45) a Petersen (uvedený v poznámce pod čarou 22, body 39 a 40).

42 — Vysvětlivky k návrhu zákona u příležitosti začlenění ustanovení sporného v projednávané věci do FL (*Folketingstidende* 1970–1971, příloha A, sloupec 1334). Tehdejší úvahy byly v novější době potvrzeny při provádění směrnice 2000/78 co se týče diskriminace na základě věku, a to ve vysvětlivkách k návrhu zákona L 92 *(Folketingstidende* 2004–2005 [1. sbírka], příloha A, s. 2686, 2701), který následně vedl k přijetí zákona č. 1417 ze dne 22. prosince 2004.

43 — V témže smyslu rozsudky Mangold (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 59 až 61), Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, body 65 a 66) a Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, body 35 a 36).

a potřebné“ k dosažení jeho sociálně politického cíle, a zda nevede k nadměrnému dotčení oněch zaměstnanců, jimž se nepřiznává odstupné [44].

54. V judikatuře je uznáno, že členské státy mají široký prostor pro posouzení při volbě opatření k dosažení svých cílů v oblasti pracovní a sociální politiky [46]. Vzhledem k těmto prerogativám členských států se úloha Soudního dvora omezuje na zajištění, že se přijatá opatření nebudou jevit jako *nerozumná* [47], nebo – vyjádřeno jinak – že přijatá opatření nejsou *zjevně nevhodná k* dosažení sledovaného cíle.

i) Přiměřenost (neexistence zjevně nevhodného opatření)

53. „Přiměřeným“ ve smyslu druhé části věty čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 je vnitrostátním zákonodárcem uplatněný prostředek – zde omezení nároku na odstupné na takové osoby, které dosud nemohou pobírat starobní důchod –, je-li *vhodné* dosáhnout požadovaného legitimního cíle, tzn. finančně ulehčit starším zaměstnancům, kteří po svém propuštění ze zaměstnání ještě potřebují pracovní místo, přechod do nového zaměstnaneckého poměru [45].

55. Ustanovení, jako je § 2a odst. 3, zajišťuje, že odstupné obdrží pouze zaměstnanci, kteří ještě nemohou pobírat starobní důchod. Nárok na odstupné mohou tedy uplatňovat pouze osoby, u nichž lze s vysokou pravděpodobností vycházet z předpokladu, že jsou i nadále přítomny na trhu práce a že si budou hledat nové zaměstnání. Odstupné, které je poskytováno výlučně tomuto jasně vymezenému okruhu osob, bezpochyby uskutečňuje cíl stanovený zákonodárcem, podporovat pouze dlouholeté zaměstnance podniku, kteří se skutečně nacházejí ve fázi přechodu do

44 — K naposled uvedenému požadavku viz v témže smyslu rozsudek Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 73).

45 — Použití přídavného jména „angemessen“ [tj. „přiměřený“] v německém znění čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78 je neobvyklé. Jak ukáže pohled na jiné jazykové verze (anglicky: „appropriate“, francouzsky: „appropriés“, italsky: „appropriati“, španělsky: „adecuados“, portugalsky: „apropriados“, holandsky: „passend“), bylo by v německém jazyce výstižnější přídavné jméno „geeignet“ [tj. „vhodný“]. Použitím pojmu „geeignet“ by ostatně bývalo možné vyhnout se – jak se to podařilo v ostatních jazykových zněních – zavádějícímu opakování výrazu „angemessen“ v první a druhé větě tohoto ustanovení.

46 — Rozsudky Mangold (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 63), Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 68), Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, bod 51), Hütter (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 45) a Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 38); v témže smyslu i 25. bod odůvodnění směrnice 2000/78, podle nějž rozdíly v zacházení na základě věku „vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech“ (citováno v rozsudku Palacios de la Villa, bod 69).

47 — Rozsudky Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 72) a Petersen (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 70).

nového zaměstnaneckého poměru. Zároveň lze tímto způsobem snížit na nejmenší možnou míru neúčelné a neoprávněné využívání odstupného osobami, které již ve skutečnosti žádnou práci nehledají a hodlají své potřeby uspokojovat ze svého starobního důchodu.

56. Žalobce v původním řízení a Komise namítají, že z odstupného podle § 2a odst. 1 FL mají v rozporu s výslovně stanoveným cílem dánského zákonodárce užitek nejenom „starší zaměstnanci", nýbrž i zaměstnanci mladší, kteří svou profesní dráhu započali poměrně brzy a mohou vykázat dlouhodobou příslušnost k podniku stále téhož zaměstnavatele. Některý zaměstnanec by tak mohl již před dosažením čtyřicátého roku věku dosáhnout dvanácti, patnácti nebo osmnácti let příslušnosti k podniku, pokud svou pracovní činnost u daného zaměstnavatele zahájil dostatečně brzy a nikdy ji nepřerušil. Touto námitkou se zpochybňuje vnitřní soudržnost ustanovení § 2a FL.

57. Pravdou je, že vnitrostátní právní úprava může dosažení uplatňovaného cíle zajistit pouze tehdy, „pokud opravdu odpovídají snaze jej dosáhnout konzistentním a systematickým způsobem" [48]. Měl-li vnitrostátní zákonodárce vskutku v úmyslu poskytnout finanční zajištění při přechodu do nového zaměstnaneckého poměru zaměstnancům, kteří již dosáhli poměrně vysokého věku, bylo by skutečně vnitřně nesoudržné, kdyby bylo odstupné poskytováno i mladším zaměstnancům se stejně dlouhou dobou příslušnosti k podniku.

58. Jak však bylo vyjasněno Regionem Syddanmark a dánskou vládou v řízení před Soudním dvorem, má být odstupné ve skutečnosti poskytnuto všem zaměstnancům, kteří poměrně dlouho pracovali pro téhož zaměstnavatele, protože pro ně je nezávisle na jejich věku přechod do nového zaměstnaneckého poměru obzvláště obtížný. Za těchto okolností neexistují žádné pochybnosti ohledně vnitřní soudržnosti právní úpravy, jako je úprava dánská [49].

48 — K tomu obecně viz rozsudky ze dne 10. března 2009, Hartlauer (C-169/07, Sb. rozh. s. I-1721, bod 55), a ze dne 17. listopadu 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri („Sardegna", C-169/08, Sb. rozh. s. I-10821, bod 42 *in fine*), jakož i zvláště v souvislosti s odůvodněním rozdílu v zacházení na základě věku v rozsudcích Petersen (bod 53) a Hütter (body 46 a 47) uvedených v poznámce pod čarou 22, kde se hovoří o rozpornosti a neexistenci vnitřní soudržnosti vnitrostátní právní úpravy).

49 — Také Soudní dvůr klade ve své novější judikatuře důraz na to, aby bylo se zaměstnanci ohledně délky trvání jejich příslušnosti k podniku zacházeno stejně, nezávisle na tom, ve kterém roce svého věku v něm nastoupili do zaměstnání (viz rozsudek Hütter, uvedený v poznámce pod čarou 22, body 47 až 50, a rozsudek Kücükdeveci, uvedený v poznámce pod čarou 3, body 29 až 31 a 40 až 42).

59. Celkově se tudíž ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, nejeví jako zjevně nevhodné k dosažení sociálně politického cíle sledovaného zákonodárcem. Je proto „přiměřené“ ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

ii) Nezbytnost

60. „Nezbytné“ je ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, ovšem pouze tehdy, jestliže by sledovaného legitimního cíle nebylo možno dosáhnout pomocí mírnějšího, stejně vhodného prostředku.

61. Problematickou je v této souvislosti skutečnost, že dánský zákonodárce zmíněným § 2a odst. 3 FL zaměstnancům s uplatnitelným nárokem na důchod *plošně* nepřiznal právo na odstupné, nezávisle na tom, zda dotčení zaměstnanci skutečně chtějí odejít do důchodu, anebo i nadále vykonávat nějaké zaměstnání.

62. Jak již bylo uvedeno, mají členské státy při volbě opatření k dosažení svých cílů v oblasti pracovní a sociální politiky široký prostor pro posouzení [50]. Tento prostor pro posouzení zahrnuje v zásadě též možnost neprovádět z důvodů zjednodušení přezkum jednotlivých případů a místo toho zařadit zaměstnance v rámci typizujícího pohledu podle všeobecných kritérií do určitých skupin případů [51], jakkoli by to mohlo být spojeno se ztrátou možnosti spravedlivého řešení jednotlivých případů.

63. Tento prostor pro posouzení, který mají členské státy v oblasti sociální politiky, nesmí ovšem vést k bezobsažnosti zásady zákazu diskriminace na základě věku [52].

64. Právě to se však děje v projednávané věci. Ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, které automaticky osvobozuje zaměstnavatele od povinnosti platit odstupné, jakmile existuje uplatnitelný nárok na důchod, jej přímo vybízí k tomu, aby rozvázal pracovní poměr především s těmi zaměstnanci, kteří dosáhli minimálního důchodového věku. Pro zaměstnavatele je finančně atraktivnější dát při volbě

50 — Viz výše, bod 54 tohoto stanoviska, s odkazy na judikaturu v poznámce pod čarou 46.

51 — Viz mé stanovisko ze dne 1. dubna 2004 ve věci Hlozek (C-19/02, Recueil, s. I-11491, body 57 a 58).

52 — Rozsudek Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, bod 51); v témže smyslu rozsudky ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Recueil, s. I-623, bod 75), ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 57), a ze dne 18. ledna 2007, Confédération générale du travail a další (C-385/05, Sb. rozh. s. I-611, bod 29); viz též mé stanovisko ve věci Hlozek (uvedené v poznámce pod čarou 51, bod 59).

mezi zaměstnanci se stejnou dlouhodobou příslušností k podniku výpověď těm, kteří dosáhli určitého věku – minimálního důchodového věku.

iii) Nadměrné dotčení zaměstnanců

65. Nehledě k tomu existovaly méně radikální prostředky k zajištění, aby bylo odstupné poskytnuto jen takovým zaměstnancům, kteří jsou skutečně k dispozici na pracovním trhu a hledají si nové pracovní místo. Dánský zákonodárce tak mohl učinit výplatu odstupného závislou na podmínce, že se dotčený zaměstnanec v průběhu určitého minimálního období skutečně přihlásí jako uchazeč o zaměstnání a do konce tohoto období nepodá žádost o vyplácení starobního důchodu. Aby byl zaměstnavatel zároveň ušetřen nadměrných výdajů, bylo by bývalo možné zaměstnanci uložit, aby bez vyzvání a vždy v předem stanovenou dobu předkládal odpovídající důkazy. Jak uvádí Komise, zaměstnavatel by býval mohl od zaměstnance vyžadovat vrácení nesprávně nebo neoprávněně získaného odstupného.

66. Za těchto okolností zachází ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL dále, než co by bylo potřebné k tomu, aby výplata odstupného byla v souladu se záměrem zákonodárce poskytnuta pouze osobám, které po svém propuštění ze zaměstnání dosud potřebují nové pracovní místo.

67. I kdyby se ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, považovalo za nezbytné k dosažení legitimních cílů sledovaných vnitrostátním zákonodárcem, bylo by ještě třeba zkoumat, zda toto ustanovení nevede k nadměrnému dotčení oprávněných očekávání zaměstnanců.

68. Toto dodatečné kritérium, které Soudní dvůr vytvořil v rozsudku Palacios de la Villa [53], je v konečném důsledku výrazem obecné zásady proporcionality platné v právu Unie. Podle ní nesmějí opatření, ani tehdy, jsou-li vhodná a nezbytná k dosažení legitimních cílů, *způsobovat nevýhody, které jsou v nepoměru ke sledovaným cílům* [54] (tzv. „proporcionalita v užším smyslu“). Jinak vyjádřeno musí být sociálně politický cíl sledovaný na vnitrostátní úrovni uveden do co nejširšího souladu s požadavky zásady rovného zacházení [55] a dotčený členský stát je povinen

53 — V tomto smyslu rozsudek Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 73).

54 — Ustálená judikatura, za všechny viz rozsudky ze dne 11. července 1989, Schräder (265/87, Recueil, s. 2237, bod 21), ze dne 10. března 2005, Tempelman a van Schaijk (C-96/03 a C-97/03, Sb. rozh. s. I-1895, bod 47), a ze dne 9. března 2010, ERG a další (C-379/08 a C-380/08, Sb. rozh. s. I-2007, bod 86).

55 — Rozsudky ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, Recueil, s. I-2891, bod 39, k zásadě rovného zacházení se zaměstnanci mužského a ženského pohlaví), a Mangold (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 65, k zásadě rovného zacházení zakotvené ve směrnici 2000/78).

„nalézt spravedlivé vyrovnání mezi různými protichůdnými zájmy“ [56].

69. K zájmům dotčených zaměstnanců může náležet možnost vykonávat i nadále výdělečnou činnost navzdory existujícímu nároku na starobní důchod. V této souvislosti je významné, že podle práva Unie má každý právo pracovat a vykonávat povolání (čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie [57]). Toto evropské základní právo platí i pro členské státy při uplatňování práva Unie, jako například směrnice 2000/78, o kterou se jedná v projednávané věci (čl. 51 odst. 1 Listiny základních práv). Též při výkladu a uplatňování stávajících vnitrostátních právních předpisů je třeba brát na zřetel situace, které ještě nejsou ukončeny [58].

70. Ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, znesnadňuje zaměstnancům, kteří již mohou pobírat starobní důchod, další výkon jejich práva pracovat, jelikož při přechodu do nového zaměstnaneckého poměru – na rozdíl od ostatních zaměstnanců se stejně dlouhou příslušností k podniku – nejsou finančně podpořeni odstupným. Též ze smyslu směrnice 2000/78 vycházející zájem na podporování starších zaměstnanců s cílem zvýšení jejich podílu na výdělečně činném obyvatelstvu [59] může být tímto způsobem uskutečněn méně dobře.

71. Zájem dotčených zaměstnanců i nadále pracovat musí být ovšem spravedlivě vyvažován s jinými zájmy. Soudní dvůr tak v rozsudku Palacios de la Villa uznal, že z důvodů politiky zaměstnanosti a pracovní politiky může být odůvodněn „povinný odchod do důchodu“ pracovníků, kteří již dosáhli stanovené věkové hranice [60].

72. Tím spíše nemůže být členským státům – a ani sociálním partnerům – v zásadě bráněno v přijetí méně drastických opatření, než je povinný odchod do důchodu: ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, nezakazuje zaměstnancům s uplatnitelným nárokem na důchod

56 — Rozsudek Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, bod 71).

57 — Listina základních práv Evropské unie byla slavnostně vyhlášena nejprve dne 7. prosince 2000 v Nice (Úř. věst. C 364, s. 1) a poté znovu dne 12. prosince 2007 ve Štrasburku (Úř. věst. C 303, s. 1).

58 — V tomto smyslu ustálená judikatura, podle níž má nové ustanovení přímou platnost pro budoucí účinky skutkového stavu, který vznikl v době platnosti starého ustanovení; viz rozsudky ze dne 5. prosince 1973, SOPAD (143/73, Recueil, 1973, 1433, bod 8), ze dne 29. ledna 2002, Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, Recueil, s. I-1049, bod 50), ze dne 11. prosince 2008, Komise v. Svobodný stát Sasko (C-334/07 P, Sb. rozh. s. I-9465, bod 43), a ze dne 14. ledna 2010, Stadt Papenburg (C-226/08, Sb. rozh. s. I-131, bod 46). Tímto způsobem lze též vysvětlit, proč se Soudní dvůr v rozsudcích Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 22) a ze dne 4. března 2010, Chakroun (C-578/08, Sb. rozh. s. I-1839, bod 44), odvolával na Listinu jakožto závazné primární právo.

59 — Devátý bod odůvodnění směrnice 2000/78.

60 — Rozsudek Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, zejména bod 73).

pokračovat v jejich profesní činnosti. Dotčené osoby pouze nejsou při hledání nového zaměstnání nadále finančně podporovány ve stejné míře jako ostatní zaměstnanci, kteří ještě nemohou pobírat starobní důchod. Tím se, jak zdůrazňuje dánská a německá vláda, mimo jiné zohledňují legitimní zájmy zaměstnavatelů na omezení jejich finanční zátěže v případě propouštění zaměstnanců [61].

73. I ztráta pouhého nároku na finanční podporu při přechodu do nového zaměstnaneckého poměru se však může významně dotknout zájmů propuštěného zaměstnance. K tomu dochází tehdy, je-li pro dotčeného zaměstnance okamžitý odchod do důchodu spojen s významným snížením výše důchodu při předčasném odchodu do důchodu nebo dalšími podstatnými sníženími v porovnání s maximální možnou výší důchodu, jíž může tento zaměstnanec dosáhnout. V takovém případě nabývá jeho zájem i nadále pracovat mimořádně velkou váhu. Čím déle totiž pracuje, tím je za normálních okolností vyšší jeho důchod a tím nižší jsou srážky, s nimiž musí počítat při předčasném odchodu do důchodu.

74. Na příkladu O. Andersena to lze názorně ukázat: kdyby se byl po ukončení svého pracovního poměru v srpnu 2006 rozhodl pro okamžitý odchod do důchodu, byl by býval oprávněn k pobírání ročního starobního důchodu ve výši 125 374 DKK [62]. Při pokračování plateb příspěvků v nezměněné výši do 1. června 2008 ve spojení s odložením odchodu do důchodu až k uvedenému okamžiku by se byl naproti tomu jeho starobní důchod zvýšil na 152 611 DKK ročně [63], tzn. že by byl již po necelých dvou dalších letech nominálně zvýšen o více než 20 %.

61 — Soudní dvůr sice zdůraznil, že „ryze individuální důvody, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jakými je snižování nákladů nebo zlepšování konkurenceschopnosti“, nejsou samy o sobě s to odůvodnit přímé rozdíly v zacházení na základě věku. Zároveň však nevyloučil, že by současně mohly být zohledněny zájmy zaměstnavatelů při sledování cílů politiky zaměstnanosti a pracovního trhu, které jsou v obecném zájmu. Bylo tudíž legitimní, že dánský zákonodárce při stanovení nároku na odstupné podle § 2a FL zohlednil i zájem zaměstnavatele zamezit nadměrné finanční zátěži; k tomu viz rozsudek Age Concern England (uvedený v poznámce pod čarou 27, bod 51). Ani v rozsudku Kücükdeveci (uvedeném v poznámce pod čarou 3) Soudní dvůr v žádném případě neoznačil za bezvýznamné skutečnosti, jako je „vyšší flexibilita řízení lidských zdrojů“ a snižování zátěže zaměstnavatele v souvislosti s propouštěním určitých skupin zaměstnanců (bod 39); nepovažoval však úpravu zvolenou zákonodárcem k dosažení těchto cílů za „opatření přiměřené k dosažení tohoto cíle“ (bod 40).

62 — Dne 31. srpna 2006 to odpovídalo částce 16 807,64 eur, tzn. přibližně 1 400 eur měsíčně.

63 — Dne 1. června 2008 by to představovalo ekvivalent 20 460,56 eur, tzn. přibližně 1 705 eur měsíčně.

75. Posouzení, do jaké prahové hodnoty musí zaměstnanci akceptovat snížení důchodu v důsledku předčasného odchodu do důchodu a další srážky z maximální možné výše důchodu, jíž by mohli dosáhnout, v konečném důsledku nepochybně spadá do posuzovací pravomoci vnitrostátního zákonodárce (popř. sociálních partnerů). Pokud je však známo, byla tato problematika dánským zákonodárcem při zavádění § 2a odst. 3 FL [64] sporného v projednávané věci zohledněna stejně málo jako při pozdějším provádění směrnice 2000/78 [65] do vnitrostátního právního řádu. Dánský zákonodárce svou posuzovací pravomoc ohledně této problematiky vůbec neuplatnil.

76. Ustanovení § 2a odst. 3 FL nikterak nerozlišuje mezi zaměstnanci, kteří dosáhli zákonného věku pro odchod do důchodu, a zaměstnanci, kteří mohou vykázat pouze minimální důchodový věk. Na obě skupiny však nelze jednoduše použít stejný metr, protože se navzájem liší v jednom rozhodujícím bodě: před dosažením zákonné věkové hranice je pobírání starobního důchodu obvykle spojeno s výraznými srážkami z důvodu předčasného odchodu do důchodu, což u dotčených osob může vést k citelným finančním ztrátám. Krom toho je nárok na důchod tím nižší, čím dále má zaměstnanec do dosažení zákonné věkové hranice.

77. Ustanovení § 2a odst. 3 FL sice od své novelizace v roce 1996 omezuje nepřiznání odstupného na případy, v nichž se propuštěný zaměstnanec stal členem důchodového systému před dovršením padesátého roku svého věku. Tím je však docíleno pouze toho, že se nárok na tzv. minimální důchody nedotýká nároku na odstupné. Naproti tomu není vyloučeno, že se bude muset zaměstnanec smířit s výraznými srážkami z důvodu předčasného odchodu do důchodu. V krajním případě to může vést k tomu, že zaměstnanec, který se stal členem důchodového systému ve věku 49 let a ve věku 61 ztratí zaměstnání, pozbývá nároku na odstupné podle § 2a odst. 1 FL, třebaže po dvanáctiletém placení příspěvků může očekávat pouze poměrně malý tarifní starobní důchod, při jehož okamžitém čerpání musí navíc akceptovat jeho snížení z důvodu předčasného odchodu do důchodu.

64 — Původně § 2a odst. 2 FL.

65 — Jak vyplývá ze spisu, dánský zákonodárce přezkoumal § 2a FL u příležitosti provedení směrnice 2000/78 pouze ohledně toho, zda je objektivně odůvodněno nepřiznávat odstupné *mladším zaměstnancům*. Předmětem úvah naproti tomu patrně nebyla otázka, zda jsou *starší zaměstnanci*, kteří již mohou pobírat starobní důchod, diskriminováni ustanovením § 2a odst. 3 FL kvůli svému věku (viz též výše poznámka pod čarou 42).

78. Celkově vzato nelze tudíž ustanovení, jako je § 2a odst. 3 FL, považovat za výraz spravedlivého vyvážení zájmů. Vede k nadměrnému znevýhodnění jím dotčených zaměstnanců, neboť obsahuje nevyvratitelnou domněnku, že tito zaměstnanci vzdor značným finančním ztrátám co do výše důchodu, jíž by mohli v každém jednotlivém případě dosáhnout, vždy odejdou z pracovního trhu. Zaměstnanec má však oprávněný zájem na pokračování ve své profesní činnosti, jestliže by se v případě svého okamžitého odchodu do důchodu musel smířit se značným snížením jeho výše z důvodu předčasného odchodu do důchodu nebo s jinými výraznými srážkami oproti maximální výši důchodu, jíž by jinak mohl dosáhnout.

79. Tím se ostatně projednávaná věc zásadně liší od věci Palacios de la Villa, v níž nejsou použitelná španělská zákonná a tarifní ustanovení vázána na minimální důchodový věk, nýbrž na zákonnou věkovou hranici pro odchod do důchodu, a v níž již žalobce ve svém případě dosáhl nejvyššího dosažitelného nároku na důchod [66].

66 — Rozsudek Palacios de la Villa (uvedený v poznámce pod čarou 2, body 24, 27 a 30).

iv) Dílčí výsledek

80. Úprava, jako je ta obsažená v § 2a odst. 3 FL, není nezbytná k dosažení jí sledovaného cíle. Krom toho vede k nadměrnému dotčení zájmů dotčených zaměstnanců. Z obou těchto důvodů nelze s ní spojené přímé rozdíly v zacházení na základě věku odůvodnit podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

3. Důsledky pro výchozí spor

81. Podle ustálené judikatury má vnitrostátní soud povinnost vykládat vnitrostátní právo při jeho použití v co možná největším rozsahu na základě znění a účelu směrnice, aby dosáhl výsledku stanoveného v této směrnici a splnil tak požadavky čl. 288 odst. 3 SFEU [67].

82. Tato povinnost výkladu v souladu se směrnicí je sice omezena všeobecnými právními zásadami, a zejména zásadou právní jistoty a zákazu zpětné účinnosti; krom toho

67 — Za všechny viz rozsudky ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann (14/83, Recueil, 1984, 1891, bod 26), ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 113), Impact (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 98), Angelidaki a další (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 197) a Kücükdeveci (uvedený v poznámce pod čarou 3, bod 47).

nesmí posloužit za základ výkladu vnitrostátního práva *contra legem* [68].

83. Nehledě k tomu však zásada výkladu v souladu se směrnicí požaduje, aby vnitrostátní soudy s přihlédnutím k veškerému vnitrostátnímu právu a za použití jeho výkladových metod učinily vše, co je v jejich pravomoci, aby zajistily plnou účinnost dané směrnice a dospěly k výsledku, který je v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí [69]. Za tímto účelem musí plně využít prostor pro posouzení, který jim poskytuje vnitrostátní právo [70].

84. Věcí předkládajícího soudu je prozkoumat, zda a nakolik může být § 2a odst. 3 FL vykládán v souladu s výše diskutovanými ustanoveními směrnice 2000/78. Ač nechci předjímat posouzení Vestre Landsret, který je výlučně příslušný pro výklad vnitrostátního práva [71], v projednávané věci se mi jeví výklad v souladu se směrnicí jako zcela možný. Každopádně dosavadní přísné uplatňování výjimky v § 2a odst. 3 FL spočívá pouze na výkladu provedeném dánským soudem. Její doslovné znění („pokud zaměstnanec při svém propuštění obdrží starobní důchod […]“) by mohlo být chápáno i v tom smyslu, že se týká pouze osob, které svůj starobní důchod *budou skutečně pobírat*, aniž by tím musely být míněny též osoby, které pouze *mohou pobírat* starobní důchod [72].

85. Pokud by nebylo možné vykládat § 2a odst. 3 FL v souladu se směrnicí, musel by tento právní předpis zůstat nepoužit [73] s tím důsledkem, že i osobě v postavení O. Andersena

68 — Rozsudky ze dne 16. června 2005, Pupino (C-105/03, Sb. rozh. s. I-5285, body 44 a 47), Impact (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 100) a Angelidaki a další (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 199).

69 — Rozsudky Pfeiffer (uvedený v poznámce pod čarou 67, body 115, 116, 118 a 119), Impact (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 101) a Angelidaki a další (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 200); podobně již rozsudek ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, I-4135, bod 8), v němž Soudní dvůr zdůrazňuje, že vnitrostátní soud je povinen „podat svůj výklad v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice“.

70 — Rozsudek von Colson a Kamann (uvedený v poznámce pod čarou 67, bod 28); viz též rozsudky ze dne 4. února 1988, Murphy a další (157/86, Recueil, 1988, 673, bod 11), a ze dne 11. ledna 2007, ITC (C-208/05, Sb. rozh. s. I-181, bod 68).

71 — Rozsudky ze dne 4. července 2006, Adeneler a další (C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 103), ze dne 19. září 2006, Wilson (C-506/04, Sb. rozh. s. I-8613, bod 34), a Angelidaki a další (uvedený v poznámce pod čarou 20, bod 48).

72 — Jak uvádí dánská vláda ve svém písemném vyjádření, spočívá taková praxe ohledně § 2a odst. 3 FL na teleologicky restriktivním výkladu tohoto právního předpisu, při němž je dánské sloveso „vil“ chápáno ve smyslu slovesa „kan“.

73 — Ustálená judikatura; viz například rozsudek Marshall (uvedený v poznámce pod čarou 20, body 55 a 56), podle nějž se zásady rovného zacházení „lze dovolávat vůči státnímu subjektu jednajícímu jako zaměstnavatel, aby bylo možno vyloučit uplatnění libovolného vnitrostátního ustanovení, které této [zásadě] neodpovídá“; viz dále rozsudky ITC (uvedený v poznámce pod čarou 70, bod 69) a Petersen (uvedený v poznámce pod čarou 22, body 80 a 81).

by podle § 2a odst. 1 FL muselo být přiznáno odstupné. Pokud totiž vnitrostátní zákonodárce nepřijme žádné opatření k obnovení rovného zacházení, může být zásada rovného zacházení dodržena jenom tím, že zvýhodnění, kterých se dostává příslušníkům zvýhodněné skupiny, budou rozšířena i na příslušníky znevýhodněné skupiny [74].

4. Závěrečné poznámky

86. Aby mohla být dána předkládajícímu soudu užitečná odpověď na jeho žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, je nutno pro úplnost učinit ještě následující poznámku.

87. Okolnost, že § 2a odst. 1 FL váže platbu odstupného na dlouholetou nepřetržitou příslušnost k podniku, by mohla naznačovat, že smysl a účel tohoto odstupného nespočívá výlučně ve finanční podpoře přechodu do nového zaměstnaneckého poměru. Naopak by takovýmto odstupným mohla být – přinejmenším částečně – odměněna též věrnost zaměstnance prokazovaná podniku.

88. Ohledně příslušné otázku Soudního dvora nepanovala mezi účastníky řízení shoda v tom, zda ustanovení § 2a FL obsahuje takovýto prvek odměny za minulou věrnost podniku. Zatímco dánská vláda, Region Syddanmark a Komise podávají na tuto otázku zápornou odpověď, žalobce v původním řízení zastává opačné stanovisko. V konečném důsledku bude věcí vnitrostátního soudu, aby si v tomto ohledu vytvořil vlastní názor [75].

89. Pokud by ustanovení § 2a FL přinejmenším částečně sloužilo odměně za dlouholetou věrnost prokazovanou podniku, představovalo by to další pádný důvod k tomu, aby odstupné nebylo odpíráno zaměstnancům jen proto, že již mají nárok na důchod. Pro odměnu minulé věrnosti podniku je totiž bez významu, zda zaměstnanec může či nemůže k okamžiku svého odchodu z podniku pobírat starobní důchod.

74 — Ustálená judikatura; viz za mnohé další rozsudek ze dne 21. června 2007, Jonkman a další (C-231/06 až C-233/06, Sb. rozh. s. I-5149, bod 39 s dalšími odkazy).

75 — Rozsudek Petersen (uvedený v poznámce pod čarou 22, bod 42).

VI – Závěry

90. Na základě výše uvedených úvah Soudnímu dvoru navrhuji, aby na otázku Vestre Landsret odpověděl takto:

„Je-li zaměstnancům s dlouholetou příslušností k podniku v případě jejich propuštění ze zaměstnání poskytnuto zákonem předepsané odstupné, které jim má finančně usnadnit přechod do nového zaměstnaneckého poměru, je neslučitelné s články 2 a 6 směrnice 2000/78/ES, aby toto odstupné bylo odpíráno zaměstnancům, kteří při ukončení pracovního poměru mohou pobírat starobní důchod, pokud nebude vzato na zřetel,

– zda daný zaměstnanec bude k tomuto okamžiku skutečně pobírat starobní důchod, anebo zda bude i nadále přítomen na pracovním trhu, a

– zda by odchod do důchodu k tomuto okamžiku vedl v případě daného zaměstnance ke značnému snížení důchodu z důvodu předčasného odchodu do důchodu nebo k jiným výrazným finančním ztrátám co se týče výše důchodu."