NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY JULIANE KOKOTT prednesené 6. mája 2010[1]

I – Úvod

1. V tomto prejudiciálnom konaní sa Súdnemu dvoru ponúka možnosť upresniť svoju judikatúru týkajúcu sa diskriminácie na základe veku v súvislosti s podmienkami prepúšťania starších pracovníkov.[2] Pri tejto príležitosti sa Súdny dvor má vyjadriť k otázke rozlišovania medzi priamou diskrimináciou a nepriamou diskrimináciou na základe veku.

2. Ustanovenia skúmané v prejednávanej veci sa týkajú právnej úpravy dánskeho pracovného práva, ktorá stanovuje v prípade prepustenia vyplatenie odstupného pracovníkom, ktorí dlhodobo pracovali v tom istom podniku. Odstupné sa však neposkytuje osobám, ktoré už mali nárok na vyplácanie starobného dôchodku, a to ani vtedy, ak mal dotknutý pracovník v úmysle hľadať si nové zamestnanie a ak by mu v prípade okamžitého odchodu do dôchodku vznikla finančná ujma najmä vo forme zníženia z dôvodu predčasného odchodu dôchodku.

3. Kontroverzná otázka spočívajúca v tom, či zásada zákazu diskriminácie na základe veku, stanovená právom Európskej únie, môže vyvolávať aj priamy účinok vo vzťahoch medzi jednotlivcami[3] (otázka „priameho horizontálneho účinku“) v prejednávanej veci nezohráva žiadnu úlohu. Spor vo veci samej sa totiž týka „vertikálneho“ právneho vzťahu, v ktorom stojí pracovník proti svojmu zamestnávateľovi, ktorý je verejnoprávnou inštitúciou.[4]

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

2 — Pozri k tejto téme rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb. s. I-8531.

3 — Rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, najmä bod 77, a z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, najmä bod 51; týkajúce sa kritických pripomienok k tejto judikatúre, pozri najmä návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mazák 15. februára 2007 vo veci Palacios de la Villa, už citovanej v poznámke pod čiarou 2, najmä body 79 až 97 a 105 až 139, a návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston 22. mája 2008 vo veci Bartsch, C-427/06 (rozsudok z 23. septembra 2008, Zb. s. I-7245), najmä body 31 až 65 a 79 až 93.

4 — O opačný prípad ide vo veci Rosenbladt (C-45/09, vec v konaní pred Súdnym dvorom), o ktorej sa diskutovalo na pojednávaní Súdneho dvora v rovnaký deň ako rozprava v tejto veci a v ktorej generálna advokátka Trstenjak predniesla svoje návrhy 28. apríla 2010.

II – Právny rámec

A – *Právo Európskej únie*

4. V prejednávanej veci právny rámec v rámci práva Európskej únie tvorí smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní [5]. V súlade s jej článkom 1 účelom smernice 2000/78 je

„ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

5. Článok 2 smernice 2000/78 s názvom „Pojem diskriminácie“ stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak [okrem prípadov, keď – *neoficiálny preklad*]:

i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo,…

…“

5 — Ú. v ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

6. Pôsobnosť smernice stanovuje je článok 3:

„1. V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

…

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

…“

7. V súlade s článkom 6 smernice 2000/78 s názvom „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku“:

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

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;

…“

8. Článok 18 ods. 1 smernice stanovuje lehotu na prebratie do 2. decembra 2003.

B – *Vnútroštátne právo*

9. Pokiaľ ide o dánske právo, právny rámec prejednávanej veci určuje Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven – ďalej len „FL“) [6].

6 — Zákon o zamestnancoch v znení zákona č. 224 z 19. mája 1971 a č. 287 z 24. apríla 1996 (pozri k tejto téme vyhlášku LBK č. 68 z 21. januára 2005 o novom vyhlásení zákona).

10. § 2a FL stanovuje:

„1. V prípade prepustenia zamestnanca, ktorý bol v tom istom podniku v pracovnom pomere nepretržite 12, 15 alebo 18 rokov, je zamestnávateľ povinný pri odchode vyplatiť zamestnancovi sumu zodpovedajúcu jednému, dvom alebo trom mesačným mzdám.

2. Ustanovenia uvedené v odseku 1 sa neuplatnia, ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok.

3. Odstupné sa nevyplatí, ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok platený zamestnávateľom, a ak sa zamestnanec stal účastníkom predmetného systému dôchodkového zabezpečenia pred dosiahnutím veku 50 rokov.

…

5. Ustanovenie uvedené v odseku 1 sa primerane uplatní v prípade neoprávneného prepustenia."

11. Ako upresňuje vnútroštátny súd, dánsky Højesteret [7] vykladá § 2a ods. 3 FL podľa ustálenej judikatúry [8] v tom zmysle, že nárok na vyplácanie starobného dôchodku vylučuje nárok na odstupné bez ohľadu na to, či si prepustený zamestnanec chce alebo nechce uplatňovať nárok na vyplácanie starobného dôchodku, a to aj vtedy, ak by vyplácanie tohto dôchodku v okamihu prepustenia spôsobilo zníženie sumy starobného dôchodku v pomere k sume, ktorá by bola vyplácaná, ak by zamestnanec odišiel na dôchodok v neskorší dátum (zníženie z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku).

III – Skutkový stav a konanie vo veci samej

12. Ole Andersen, narodený 31. mája 1943, bol od 1. januára 1979 počas 27 rokov zamestnaný krajom Syddanmark [9] (predtým Sønderjyllands Amtsråd [10]) ako referent. Listom z 22. januára 2006 kraj Syddanmark oznámil O. Andersenovi výpoveď s výpovednou lehotou do konca augusta príslušného roka, ktorou ukončil pracovný pomer, odvolávajúc sa na nedostatok dôvery v schopnosť O. Andersena vykonávať svoju prácu uspokojivo a nestranne. Rozhodcovským nálezom boli vyvrátené porušenia povinnosti vytýkané O. Andersenovi a bola mu priznaná náhrada

7 — Judikatúra najvyššieho dánskeho súdu.

8 — Pozri najmä rozsudok Højesteret zo 7. decembra 1988, Ugeskrift for Retsvœsen 1989, s. 123 H.

9 — Kraj Južné Dánsko.

10 — Okres Južné Jutsko.

škody vo výške štvormesačnému zárobku z dôvodu protiprávneho prepustenia. [11]

13. Po svojom prepustení O. Andersen listom z 2. októbra 2006 požiadal o vyplatenie odstupného stanoveného podľa § 2a ods. 1 FL vo výške trojmesačného zárobku a na tento účel sa dovolával svojich 18 odpracovaných rokov v pracovnom pomere pre kraj Syddanmark. Listom zo 14. októbra 2006 kraj Syddanmark odmietol vyplatiť odstupné, odvolávajúc sa na § 2a ods. 3 FL. V tomto liste kraj Syddanmark uviedol, že O. Andersen nemá nárok na vyplatenie odstupného z dôvodu, že v okamihu skončenia svojho pracovného pomeru dosiahol vek 63 rokov, a preto si mohol uplatniť nárok na starobný dôchodok.

14. Keďže bol O. Andersen zamestnancom kraja Syddanmark, spadal pod systém dôchodkového poistenia stanoveného kolektívnou zmluvou. Každý mesiac uhrádzal tretinu príspevku na dôchodok, zatiaľ čo kraj uhrádzal dve tretiny. Na základe tohto systému dôchodkového poistenia mohol O. Andersen odísť do dôchodku a poberať starobný dôchodok vo veku 60 rokov.

15. Výška dôchodku na základe kolektívnej zmluvy závisí okrem iného od okamihu, keď sa oprávnená osoba rozhodne odísť do dôchodku. Ak odloží svoj odchod do dôchodku, bude mať nárok na vyššiu mesačnú sumu dôchodku. V prejednávanej veci je podľa nesporných údajov poskytnutých krajom Syddanmark v rámci konania na Súdnom dvore [12] situácia O. Andersena takáto: v prípade skončenia platenia príspevkov 1. augusta 2006 a okamžitého odchodu O. Andersena do dôchodku k tomuto dátumu by sa ročná suma jeho starobného dôchodku rovnala 125 374 DKK, naopak, v prípade pokračovania v platení príspevkov v nezmenenej výške až do 1. júna 2008 s odkladom odchodu do dôchodku až k tomuto dátumu [13] by sa táto suma rovnala 152 611 DKK.

16. Po svojom prepustení nechcel O. Andersen odísť do dôchodku. Naopak rozhodol sa uchádzať o prácu.

17. Dňa 12. júla 2007 združenie Ingeniørforeningen i Danmark [14], ktoré zastupuje záujmy inžinierov v Dánsku, konajúc v mene

11 — Podľa toho, čo zhodne uviedli účastníci konania vo veci samej, náhrada škody vychádza z § 2b FL a možno ju kumulovať s náhradou škody podľa § 2a FL, ktorý je dotknutý v prejednávanej veci (k tejto téme pozri tiež § 2a ods. 5 FL).

12 — Kraj Syddanmark sa v tejto súvislosti odvoláva na informáciu pochádzajúcu od Danske civil- og akadeluungeniørers Pensionskasse.

13 — Okrem toho od 1. januára 2007 mali poistenci možnosť rozhodnúť sa pre nový systém dôchodkového poistenia, v dôsledku ktorého by sa O. Andersenovi od 1. júna 2008 zvýšil starobný dôchodok, a to až na ročnú sumu 167 411 DKK v prípade skončenia platenia príspevkov od 1. augusta 2006 a na sumu 176 544 DKK v prípade pokračovania v platení príspevkov až do 1. júna 2008.

14 — Dánske združenie inžinierov.

O. Andersena, podalo žalobu o vyplatenie odstupného vo výške trojmesačného zárobku. Tento spor prejednával a rozhodoval Vestre Landsret. Žalobca v podstate tvrdí, že § 2a ods. 3 FL, uvádzaný ako právny základ pre odmietnutie vyplatenia odstupného O. Andersenovi spôsobuje diskrimináciu na základe veku, čo žalovaný popiera.

IV – Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie na Súdnom dvore

18. Uznesením zo 14. novembra 2008, ktoré bolo doručené kancelárii Súdneho dvora 19. novembra 2008, Vestre Landsret prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa zákaz priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe veku stanovený v článkoch 2 a 6 smernice Rady 2000/78/ES vykladať v tom zmysle, že bráni členskému štátu, aby zachoval právny systém, podľa ktorého v prípade prepustenia zamestnanca, ktorý bol v tom istom podniku v pracovnom pomere nepretržite 12, 15 alebo 18 rokov, musí zamestnávateľ pri odchode tohto zamestnanca vyplatiť sumu rovnajúcu sa jednej, dvom alebo trom mesačným mzdám, pričom sa však toto odstupné nevyplatí, ak má zamestnanec v čase odchodu možnosť poberať starobný dôchodok v rámci dôchodkového systému, do ktorého zamestnávateľ prispieval?“

19. V rámci konania na Súdnom dvore predniesli písomné a ústne pripomienky okrem dvoch účastníkov konania vo veci samej aj dánska a nemecká vláda, ako aj Európska komisia. Holandská a maďarská vláda sa tiež zúčastnili písomnej časti konania.

V – Posúdenie

20. Položením tejto prejudiciálnej otázky by chcel vnútroštátny súd zistiť, či ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré prepusteným pracovníkom nepriznáva nárok na zákonom stanovené odstupné v prípade, keď si títo pracovníci môžu v okamihu skončenia pracovného pomeru uplatniť nárok na vyplácanie starobného dôchodku, porušuje články 2 a 6 smernice 2000/78.

A – *Úvodné poznámky týkajúce sa uplatňovania smernice 2000/78*

1. Vymedzenie všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku

21. Súdny dvor rozhodol [15], že smernica 2000/78 nestanovuje zásadu rovnosti zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania, ale v súlade so svojím názvom a článkom 1 má za cieľ – „len stanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii z rôznych dôvodov, medzi ktoré patrí aj vek". Zákaz diskriminácie na základe veku sa považuje za všeobecnú zásadu práva Európskej únie.

22. Súdny dvor na základe týchto úvah v oboch prejudiciálnych konaniach, ktoré prejednal a rozhodol, vychádzal zo všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku [16]: podľa názoru Súdneho dvora je povinnosťou vnútroštátneho súdu „neuplatňovať" žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by bolo v rozpore s týmto zákazom. [17] V týchto veciach teda zrejme ide o konštrukciu vypracovanú na účely riešenia problémov diskriminácie v rámci právnych vzťahov medzi jednotlivcami, na ktorých sa samotná smernica 2000/78 nemôže priamo uplatňovať, a teda nie je možné dovolávať sa jej proti vnútroštátnym ustanoveniam občianskeho práva alebo pracovného práva. [18]

23. Určite by bolo zaujímavé pristúpiť k rekapitulácii a podrobnému skúmaniu doktrinálneho základu kontroverzného priameho horizontálneho účinku všeobecných právnych zásad a základných práv medzi jednotlivcami, [19] ale v tomto prípade by nás takýto postup zaviedol príliš ďaleko. V prejednávanej veci totiž ide o vertikálny právny vzťah, ktorý skúma Súdny dvor: ako zamestnanec voči verejnoprávnemu zamestnávateľovi sa O. Andersen nepochybne môže dovolávať zásady rovnosti zaobchádzania podľa smer-

15 — Rozsudky Mangold, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 74 a 75, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 20 a 21.

16 — O kontroverznej otázke základu tejto všeobecnej právnej zásady pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano 30. júna 2005 vo veci Mangold, už citovanej v poznámke pod čiarou 3, body 83 a 84; návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mazák vo veci Palacios de la Villa, už citovanej v poznámke pod čiarou 2, body 79 až 97; návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Bartsch, už citovanej v poznámke pod čiarou 3, body 79 až 93, a návrhy, ktoré som predniesla 29. apríla 2010 vo veci Akzo Nobel Chemicals a Akcros Chemicals/Komisia a i., C-550/07 P (vec v konaní), bod 96.

17 — Rozsudky Mangold, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 77, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 51.

18 — Rozsudok Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 46 s ďalej uvedenými odkazmi.

19 — Pozri k tejto téme napríklad návrhy, ktoré predniesol generálny advokáto Tizzano vo veci Mangold, už citovanej v poznámke pod čiarou 3, body 83, 84 a 100; návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Mazák vo veci Palacios de la Villa, už citovanej v poznámke pod čiarou 2, body 133 až 138, a návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Bartsch, už citovanej v poznámke pod čiarou 3, body 79 až 93, zakaždým s nasledujúcimi odkazmi.

nice 2000/78. [20] Na účely podania odpovede na prejudiciálnu otázku Vestre Landstret stačí vychádzať výlučne z tejto smernice, ktorá vykonáva všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie na základe veku. [21] Súdny dvor takýmto spôsobom postupoval v nedávnych veciach, ktoré takisto nastolili problematiku diskriminácie na základe veku vo vertikálnych právnych vzťahoch. [22]

2. Osobná, vecná a časová pôsobnosť smernice 2000/78

24. V súlade so svojím článkom 3 ods. 1 písm. c) „v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo“ sa smernica „vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k... podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“. [23]

25. Ako zamestnanec dánskeho územného samosprávneho celku bol O. Andersen zamestnaný „vo verejnom sektore“ alebo „verejným orgánom“, čiže spadal do osobnej pôsobnosti smernice 2000/78.

26. Pravidlo podľa § 2a FL upravuje nárok na odstupné v prípade výpovede danej zamestnávateľom a to finančné plnenie, ktoré spadá pod podmienky zamestnania a pracovné podmienky v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78; z právneho hľadiska nie je dôležité, či spadá pod podmienky prepúšťania alebo pod podmienky odmeňovania: v tomto smere sa nerobia žiadny rozdiely. Keďže charakteristickou črtou odstupného je, že sa poskytuje len po skončení pracovného pomeru a keďže vychádza zo zákonnej právnej úpravy, [24] nebráni to tomu, aby sa označovalo

20 — Z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, keď sa ustanovenia smernice z hľadiska svojho obsahu zdajú nepodmienečné a dostatočne presné, môžu sa ich jednotlivci dovolávať proti štátu, najmä v postavení zamestnávateľa (pozri najmä v tomto zmysle rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 49; z 15. apríla 2008, Impact, C-268/106, Zb. s. I-2483, bod 57, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 a C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 193). Tak je to v prípade zákazu diskriminácie v práve Európskej únie (pozri bod 90 mojich návrhov z 9. januára 2008 vo veci Impact, a pokiaľ ide osobitne o priamu uplatniteľnosť zákazu diskriminácie v podmienkach zamestnávania a prepúšťania, rozsudok Marshall, body 52 až 55).

21 — Rozsudok Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 21.

22 — Rozsudok z 18. júna 2009, Hütter, C-88/08, Zb. s. I-5325; rozsudky z 12. januára 2010, Wolf, C-229/08, Zb. s. I-1, a Petersen C-341/08, Zb. s. I-47.

23 — K tejto téme pozri tiež rozsudok Hütter, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 34.

24 — Na účely kvalifikácie finančných plnení, ktoré sa poskytujú po skončení pracovného pomeru, pozri rozsudok z 1. apríla 2008, Maruko (C-267/06, Zb. s. I-1757, body 40 až 44). Pokiaľ ide o finančné plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje na základe zákona, pozri najmä rozsudky zo 17. mája 1990, Barber (C-262/88, Zb. s. I-1889, body 16 až 18); zo 17. februára 1993, Komisia/Belgicko (C-173/91, Zb. s. I-673, bod 17), a z 8. júna 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Zb. s. I-5907, bod 36); táto najnovšia judikatúra sa určite týka rovnosti odmeňovania medzi mužmi a ženami, ale možno ju plne uplatňovať aj v rámci smernice 2000/78.

ako finančné plnenie založené na pracovnom pomere. Preto je otvorená aj vecná pôsobnosť smernice.

27. Ustanovenia smernice 2000/78 sú takisto uplatniteľné *ratione temporis* vzhľadom na to, že pracovný pomer O. Andersena skončil 22. januára 2006, teda viac ako tri roky po uplynutí lehoty na prebratie smernice (pozri článok 18 ods. 1 smernice).

B – *O posúdení takej právnej úpravy, akou je dánska právna úprava, s ohľadom na smernicu 2000/78*

28. Ustanovenia článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 1 smernice 2000/78 zakazujú diskrimináciu na základe veku, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky. Diskriminácia je nerovnosťou zaobchádzania, ktorá nemá žiadne odôvodnenie. [25] Preto je na určenie, či také pravidlo, akým je pravidlo podľa § 2a bodu 3 FL, vytvára diskrimináciu na základe veku, potrebné najskôr zistiť, či toto pravidlo spôsobuje nerovnosť zaobchádzania na základe veku (k tejto téme pozri priamo ďalej oddiel 1) a ak áno, či je táto nerovnosť zaobchádzania odôvodnená alebo nie (k tejto téme pozri ďalej oddiel 2). [26]

1. Nerovnosť zaobchádzania v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2000/78

29. Zo spojených ustanovení článku 1 a článku 2 ods. 1 je možné vyvodiť, že účelom smernice 2000/78 je bojovať proti priamej a nepriamej diskriminácii na základe veku s ohľadom na podmienky zamestnania a pracovných podmienok.

30. V zmysle smernice 2000/78 k *priamej diskriminácii* dochádza vtedy, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii (spojené ustanovenia článku 2 ods. 2 a článku 1) [27]; nerovnosť zaobchádzania na

25 — K tejto téme pozri poslednú vetu odôvodnenia č. 25 smernice 2000/78. „Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené... a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.“ V tom istom zmysle pozri rozsudky Mangold, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 58; Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 52, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 32 a 33.

26 — Práve k tomuto pristupuje Súdny dvor okrem iného v rozsudkoch Wolf, už citovanom v poznámke pod čiarou 22, bod 25, a Petersen, už citovanom v poznámke pod čiarou 22, bod 31.

27 — Pozri tiež rozsudky Palacios della Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 50; zo 6. marca 2009, Age Concern England, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 33; Hütter, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 37; Wolf, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 28; Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 34, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 28.

základe takejto situácie je teda priamo spojená s vekom. K *nepriamej diskriminácii* dochádza vtedy, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax sú spôsobilé znevýhodňovať osoby určitého veku v porovnaní s inými osobami (článok 2 ods. 2 písm. b).

31. Právny rozsah vymedzenia medzi priamou a nepriamou diskrimináciou teda spočíva predovšetkým v odlišných možnostiach odôvodnenia, ak je predmetná nerovnosť zaobchádzania spojená priamo alebo nepriamo s vekom.[28] Článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78 veľmi všeobecným spôsobom stanovuje možnosti odôvodnenia *nepriamej nerovnosti zaobchádzania* („objektívne odôvodnené oprávneným cieľom"), kým *priamu diskrimináciu* založenú na veku možno odôvodniť výlučne oprávnenými cieľmi sociálnej politiky v zmysle článku 6 ods. 1 smernice,[29] osobitnými požiadavkami na povolanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice[30] alebo požiadavkami verejného poriadku v zmysle článku 5 ods. 2 smernice. Z toho vyplýva, že prípadné dôvody, ktorých sa možno dovolávať na odôvodnenie nerovnosti zaobchádzania priamo založenej na veku, predstavujú menšiu škálu ako dôvody, ktoré umožňujú odôvodniť nepriamu nerovnosť zaobchádzania, pričom požiadavky proporcionality sú navyše v podstate zhodné.

32. Všetci pracovníci, na ktorých sa vzťahuje § 2a ods. 3 FL, sa nachádzajú v rovnakej situácii: po dlhodobom (najmenej 12 rokov trvajúcom) nepretržitom pracovnom pomere v podniku sú prepustení zamestnávateľom. Napriek tomu sa s nimi z hľadiska odstupného v prejednávanej veci zaobchádza rozdielne: zaobchádzanie s niektorými z týchto pracovníkov, ktorí už majú nárok na starobný dôchodok spolufinancovaný zamestnávateľom, sa odlišuje od zaobchádzania vyhradeného iným pracovníkom, ktorí naň ešte nemajú nárok.

33. V prvom rade takéto rozlišovanie podľa toho, či existuje alebo neexistuje nárok na starobný dôchodok, ktorý by sa mohol vyplácať pracovníkovi, poukazuje na jednoduchú nepriamu nerovnosť zaobchádzania. § 2a ods. 3 odkazuje na takýto nárok na starobný dôchodok, vyvoláva dojem, že sa opiera o neutrálne kritérium, ktoré v podstate

28 — V tomto zmysle tiež rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, najmä body 58, 62 a 65.

29 — Pozri rozsudky Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, body 46 prvá veta, 49 a 52), a Hütter (už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 41), v ktorých Súdny dvor upresňuje, že „ciele, ktoré možno považovať za ‚legitímne' v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 a v dôsledku toho schopné odôvodniť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie založenej na veku, sú *cieľmi sociálnej politiky*, akými sú tie ciele, ktoré sú spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy" (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

30 — Rozsudok Wolf, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, najmä body 35 a 45.

pôsobí v neprospech starších pracovníkov len svojimi praktickými účinkami.

34. Tento uhol pohľadu, ktorý v prejednávanej veci prijali najmä dánska vláda a Komisia, je však príliš obmedzujúci. K priamej diskriminácii môže dochádzať aj vtedy, ak sa nerovnosť zaobchádzania opiera o kritérium, ktoré sa zdá byť na prvý pohľad neutrálne, v skutočnosti je však nerozlučne späté s dôvodom diferenciácie, ktorý bol zákonodarcom Európskej únie zakázaný.

35. Práve preto sa Súdny dvor domnieva, že ide o priamu – a nie výlučne nepriamu – diskrimináciu na základe pohlavia, ak sú opatrenia zamestnávateľa späté s existenciou alebo neexistenciou tehotenstva [31], pretože tehotenstvo je nerozlučne späté s pohlavím pracovníčky.

36. Túto judikatúru týkajúcu sa rovnosti zaobchádzania s mužmi a so ženami možno uplatňovať na zásadu rovnosti zaobchádzania podľa smernice 2000/78, ktorá je dotknutá v prejednávanej veci. [32] V tomto zmysle je potrebné pripustiť existenciu nerovnosti zaobchádzania priamo založenej na veku nielen vtedy, ak sa s osobou zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo menej priaznivo ako s inou osobou v porovnateľnej situácii z dôvodu veku, ale aj vtedy, ak sa s touto osobou takto zaobchádza na základe kritéria, ktoré je nerozlučne späté s absolútnym alebo relatívnym vekom. [33]

37. Je to tak, aj pokiaľ ide o také ustanovenie, akým je § 2a ods. 3 FL, ktoré zbavuje nároku na odstupné pracovníkov, ktorí už majú nárok na starobný dôchodok. Takéto ustanovenie sa totiž vzťahuje výlučne na pracovníkov, ktorí už dosiahli minimálny vek na to, aby mohli poberať starobný dôchodok (minimálny vek na odchod do dôchodku). Konkrétne v dôchodkovom systéme založenom na kolektívnej zmluve, ktorého členom je O. Andersen, práve tak, ako vo väčšine podobných

31 — Rozsudky z 8. novembra 1990, Dekker, C-177/88, Zb. s. I-3941, body 12 a 17, a Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Zb. s. I-3979, bod 13, ako aj z 27. februára 2003, Busch, C-320/01, Zb. s. I-2041, bod 39, a z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, Zb. s. I-7643, bod 55.

32 — Pozri v tom istom zmysle návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston 25. júna 2009 vo veci Bressol a i. (C-73/08, rozsudok z 13. apríla 2010, Zb. s. I-2735, bod 53), podľa ktorých analýzu obsahu priamej diskriminácie, ktorá bola rozvinutá v kontexte rovnosti, možno prispôsobiť na uplatňovanie na akúkoľvek priamu diskrimináciu založenú na akomkoľvek zakázanom kritériu.

33 — O rozlišovaní medzi absolútnym a relatívnym vekom pozri návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Bartsch, už citovanej v poznámke pod čiarou 3, body 96 a 97, ako aj 104 a 105.

systémov v Dánsku,[34] majú nárok na vyplácanie starobného dôchodku jedine pracovníci, ktorí dosiahli minimálne 60 rokov veku. Osobná pôsobnosť § 2a ods. 3 FL sa teda vzťahuje len na pracovníkov, ktorí dosiahli určitý vek. Jedine týmto pracovníkom sa nepriznáva nárok na odstupné stanovené § 2a ods. 1 FL. Naproti tomu pracovníci, ktorí ešte nedosiahli tento minimálny vek na odchod do dôchodku, si pri rovnakom počte rokov odpracovaných v pracovnom pomere zachovávajú nárok na odstupné.

38. Tak ako sa zohľadnenie tehotenstva môže týkať len pracovníčok, odkaz dánskeho zákonodarcu na možnosť poberať starobný dôchodok môže prinášať dôsledky len pre pracovníkov, ktorí dosiahli minimálny vek odchodu do dôchodku, a teda stanovený vek. Kritérium existencie alebo neexistencie nároku na starobný dôchodok, od ktorého závisí otázka, či pracovník s nepretržitým dlhodobým pracovným pomerom v podniku dostane odstupné, nie je teda vôbec objektívnym rozlišovacím kritériom, ale skôr kritériom, ktoré priamo súvisí s vekom dotknutej osoby.

39. Z toho vyplýva, že také ustanovenie, akým je § 2a ods. 3 FL, zakladá nerovnosť zaobchádzania na základe veku v zmysle ustanovenia článku 2 ods. 2 písm. a) v spojení s článkom 1 smernice 2000/78.[35]

2. Odôvodnenie nerovnosti zaobchádzania

40. Také ustanovenie, akým je § 2a ods. 3 FL, však môže viesť k diskriminácii na základe veku zakázanej smernicou 2000/78 len v rozsahu, v akom je nerovnosť zaobchádzania priamo založená na veku, ktoré je jej súčasťou, neodôvodnená. Článok 2 ods. 5, článok 4 ods. 1, ako aj článok 6 smernice 2000/78 umožňujú stanoviť požiadavky, ktoré musí podľa práva Únie takéto

34 — K tejto téme pozri nespochybnené úvahy rozvinuté žalobcom vo veci samej v konaní na Súdnom dvore.

35 — Pozri v tom istom zmysle rozsudok Age Concern England (už citovaný v poznámke pod čiarou 27, bod 63), v ktorom sa zohľadnenie „veku odchodu do dôchodku“ považuje za „formu priamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78“.

odôvodnenie nerovnosti zaobchádzania spĺňať. [36] Jedine posledné z týchto ustanovení, a presnejšie jeho odsek 1, je relevantné v prejednávanej veci.

42. Práve použitím tejto dosť ťažkej formulácie smernica 2000/78 nakoniec neopisuje nič iné než obsah všeobecných požiadaviek, ktorým musí podľa práva Únie zodpovedať odôvodnenie nerovnosti zaobchádzania. Takže počiatočná formulácia „objektívne a primerane“ má v podstate povedať len toľko: „odôvodnené… oprávneným cieľom a… primerané a nevyhnutné“. [37]

a) Požiadavky, ktoré musí spĺňať odôvodnenie v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78

41. V súlade s článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, „ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné“.

43. Súdny dvor už upresnil, že príslovka „primerane“ [38] sa vo výraze „objektívne a primerane“ v prvej časti vety článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 nevyznačuje osobitným významom na účely posúdenia odôvodnenia. [39]

36 — O článku 4 smernice 2000/78 ako o relevantnom odôvodnení nerovnosti zaobchádzania priamo založenej na veku pozri rozsudok Wolf (už citovaný v poznámke pod čiarou 22; o článku 6 smernice 2000/78 ako o relevantnom odôvodnení nerovnosti zaobchádzania priamo založenej na veku pozri rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, najmä bod 62; v rozsudkoch Mangold (už citovanom v poznámke pod čiarou 3), Palacios de la Villa (už citovanom v poznámke pod čiarou 2), Hütter (už citovanom v poznámke pod čiarou 22), Petersen (už citovanom v poznámke pod čiarou 22) a Kücükdeveci (už citovanom v poznámke pod čiarou 3), Súdny dvor takisto preskúmal tieto prípady nerovnosti zaobchádzania priamo založenej na veku z hľadiska odôvodnenia na základe článku 6 smernice.

37 — Nemecká formulácia „objektiv und angemessen“ (po anglicky „objectively and reasonably justified“, po francúzsky „objectivement et raisonnablement justifiées“) by mohla pochádzať z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva týkajúcej sa článku 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, v ktorom sa táto formulácia požíva len ako veta, ktorá uvádza potvrdenie oprávneného cieľa a primeranosti: „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'“ (rozsudok ESĽP Gaygusuz v. Rakúsko zo 16. septembra 1996, *Zbierka rozsudkov a rozhodnutí* 1996-IV, s. 1141, bod 42).

38 — V anglickom znení „reasonably“; vo francúzskom znení „raisonnablement“.

39 — Rozsudky Palacios della Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, body 56 a 57, a Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, body 65 a 67.

44. Aj ďalšie výrazy použité v článku 6 ods. 1 prvej vete smernice sú toho nakoniec dôkazom.

45. Pojem „objektívne“ teda zdôrazňuje, že okolnosti a úvahy, ktoré sú použité na účely odôvodnenia rozdielneho zaobchádzania, by malo byť možné preskúmať. Okrem toho pojem „objektívne“ naznačuje, že úvah zbavených podstaty, a konkrétne úvah, ktoré sú úzko späté s kritériami diferenciácie zakázanými článkom 1 smernice 2000/78, sa nemožno dovolávať na účely odôvodnenia nerovnosti zaobchádzania založenej na veku. Obdobná nerovnosť zaobchádzania nemôže v žiadnom prípade slúžiť na nič iné než na „oprávnené ciele“, [40] ktoré demonštratívne vymenováva článok 6 ods. 1.

46. Takže pri dôkladnom skúmaní výraz „primerané a nevyhnutné“ figurujúci v druhej časti vety článku 6 ods. 1 prvom pododseku smernice 2000/78 vymedzuje preskúmanie proporcionality, ktoré sa obvykle uplatní v práve Únie.

47. Takže na tomto mieste opakujem, že odôvodnenie nerovnosti zaobchádzania priamo založenej na veku v súlade s článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom smernice 2000/78 vyžaduje, aby sa zodpovedajúce opatrenie opieralo o *oprávnený cieľ* a vyhovelo *preskúmaniu proporcionality*.

b) Oprávnený cieľ

48. Znenie samotného zákona neposkytuje dostatočný návod v súvislosti s cieľom, ktorý sleduje § 2a ods. 3 FL. Dôvod, pre ktorý prepusteným pracovníkom, ktorí si môžu uplatňovať nárok na starobný dôchodok financovaný ich zamestnávateľom, nemôže byť vyplatené odstupné, v ňom nemožno identifikovať.

49. To však neznamená, že také ustanovenie, akým je dánske ustanovenie, úplne vylučuje odôvodnenie na základe článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78. Ďalšie skutočnosti vyvodené zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia môžu totiž umožniť

40 — Terminologický rozdiel objavujúci sa v nemeckej verzii medzi „legitimen“ a „rechtmäßigen“ cieľmi je osobitosťou nemeckého znenia, obdobný rozdiel tiež možno skonštatovať v talianskom znení („finalità legittima“ a „giustificati obiettivi“). Naopak, tento problém sa nevyskytuje v ostatných jazykových zneniach, a to v znení bulharskom, českom, dánskom, anglickom, gréckom, španielskom, francúzskom, lotyšskom, litovskom, maďarskom, maltskom, holandskom, poľskom, portugalskom, rumunskom, slovenskom, slovinskom, fínskom a švédskom: buď je v tomto prípade len jedna príslovka, ktorú možno do nemčiny preložiť ako „legitim“ alebo „rechtmäßig“, alebo sa dvakrát používa tá istá príslovka.

identifikovať cieľ, ktorý stojí v pozadí tohto opatrenia. [41]

50. V prejednávanej veci možno na základe údajov vyvodených z prípravných prác na návrhu zákona, [42] na ktoré sa odvolal Vestre Landsret, ale aj niektorí z účastníkov konania, objasniť účel sledovaný § 2a ods. 3 FL. Podľa týchto údajov vychádza dánsky zákonodarca z principiálneho zistenia: za normálnych okolností prepustení pracovníci, ktorí majú nárok na vyplácanie starobného dôchodku, opúšťajú trh práce. Práve preto by nemali mať nárok na odstupné na základe § 2a ods. 1 FL určené „na uľahčenie prechodu do nové zamestnania" „starších pracovníkov", ktorí odpracovali mnoho rokov u jedného a toho istého zamestnávateľa.

51. Snahou uľahčiť opätovné začlenenie starších pracovníkov do pracovného trhu, ktorí si po strate zamestnania, za ktorú nie sú zodpovední, musia nájsť nové zamestnanie, a tak urobiť prechod do nového pracovného pomeru pre týchto pracovníkov spoločensky znesiteľným, sleduje dánsky zákonodarca oprávnený cieľ sociálnej politiky, ktorý je súčasťou politiky zamestnanosti a trhu práce. Na základe tohto cieľa je preto nerovnosť zaobchádzania na základe veku týkajúcu sa podmienok prepúšťania alebo odmeňovania v zásade možné odôvodniť [spojené ustanovenia článku 6 ods. 1 prvého pododseku a druhého pododseku písm. a) smernice 2000/78]. [43]

c) Skúmanie proporcionality

52. Je však potrebné preskúmať, či zásada proporcionality znesie, aby na dosiahnutie oprávneného cieľa bol okruh príjemcov v rámci § 2a FL zúžený na pracovníkov, ktorí nemajú nárok na starobný dôchodok v dôsledku § 2a ods. 3 FL v súlade s výkladom tohto ustanovenia podaného dánskym súdom. Inými slovami, treba si položiť otázku, či je obmedzenie okruhu príjemcov v rozsahu stanovenom dánskym zákonodarcom „primerané a nevyhnutné" na naplnenie cieľa sociálnej

41 — Rozsudky Palacios della Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, body 56 a 57, a Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, body 44 a 45, a Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, body 39 a 40.

42 — Odôvodnenie týkajúce sa návrhu zákona o zavedení ustanovenia dotknutého v prejednávanej veci do FL (*Folketingstildende* 1970 – 1971, príloha A, kolónka 1334). Takto sformulované úvahy boli nedávno potvrdené pri vykonaní smernice 2000/78, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe veku, a to v odôvodnení návrhu zákona L92 (*Folketingstildende* 2004 – 2005 [Zbierka 1], príloha A, s. 2686, a najmä na strane 2701), ktorý nakoniec viedol k vyhláseniu zákona č. 1417 z 22. novembra 2004.

43 — Pozri v tom istom zmysle rozsudky Mangold, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 59 až 61; Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 65, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 35 a 36.

politiky, a či naň nemožno hľadieť ako na nadmerný zásah do oprávnených požiadaviek pracovníkov, ktorí boli zbavení nároku na odstupné. [44]

54. Judikatúra uznáva, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri výbere opatrení na vykonanie cieľov sociálnej a zamestnaneckej politiky. [46] S ohľadom na tieto výsostné práva členských štátov na voľnú úvahu sa úloha Súdneho dvora obmedzuje na to, aby zabezpečil, aby prijaté opatrenia neboli *nenáležité* [47] alebo – inými slovami – aby prijaté opatrenia neboli *zjavne neprimerané* na dosiahnutie sledovaného cieľa.

i) Primeranosť (neexistencia zjavne nevhodného opatrenia)

53. Prostriedok použitý vnútroštátnym zákonodarcom – a to priznanie nároku na odstupné výlučne osobám, ktoré sa ešte nemôžu dovolávať nároku na starobný dôchodok – je „primeraný“ v zmysle druhej časti vety článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78, ak je *vhodný* na dosiahnutie oprávneného sledovaného cieľa: finančne uľahčiť pracovníkom, ktorí si po prepustení musia nájsť nové zamestnanie, prechod do nového pracovného pomeru. [45]

55. Účinkom takého ustanovenia, ako je § 2a ods. 3, je, že nárok na odstupné majú výlučne pracovníci, ktorí nemajú nárok na starobný dôchodok. Tohto nároku na odstupné sa teda môžu dovolávať jedine osoby, o ktorých možno s vysokou mierou pravdepodobnosti predpokladať, že budú k dispozícii na trhu práce a že si budú hľadať nové zamestnanie. Odstupné vyhradené výlučne tomuto okruhu jasne vymedzených osôb nepochybne napĺňa objektívny cieľ sledovaný zákonodarcom: obmedziť poskytovanú pomoc na pracovníkov, ktorí majú odpracovaných mnoho rokov v tom istom podniku a ktorí sú skutočne v situácii prechodu do nového pracovného

44 — K tejto posledne menovanej požiadavke pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 73.

45 — Použitie prídavného mena „angemessen“ [„primeraný“] v nemeckom znení článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78 je neobvyklé. Ako ukazuje prehľad jazykových znení (po anglicky „appropriate“; po francúzsky „appropriés“; po taliansky „appropriati“; po španielsky „adecuados“; po portugalsky „apropriados“; po holandsky „passend“), po nemecky by bolo presnejšie prídavné meno „geeignet“ [„vhodný“]. Použitie pojmu „geeignet“ by okrem iného umožnilo vyhnúť sa opakovaniu pojmu „angemessen“ v prvej a v druhej časti tohto ustanovenia, ktoré môže nabádať k omylom, ako sa to podarilo v iných jazykových zneniach.

46 — Rozsudky Mangold, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 63; Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 68; Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, bod 51, Hütter, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 45, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 38; pozri v tom istom zmysle tiež odôvodnenie č. 25 smernice 2000/78, ktoré stanovuje, že rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom „si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne“ (podľa rozsudku Palacios de la Villa, už citovaného v poznámke pod čiarou 2, bod 69).

47 — Rozsudky Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 72, a Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 70.

pomeru. Takýto postup umožňuje zároveň znížiť na minimum použitie odstupného, ktoré sa prieči sledovanému cieľu, alebo zneužitie odstupného osobami, ktoré si v skutočnosti už nehľadajú prácu, ale chcú sa spoliehať na starobný dôchodok.

56. Žalobca vo veci samej a Komisia namietajú, že v rozpore s účelom výslovne sledovaným dánskym zákonodarcom majú nárok na odstupné podľa § 2a ods. 1 FL nielen „starší pracovníci“, ale aj mladší pracovníci, ktorí začali svoju kariéru relatívne skoro a mohli by sa dovolávať mnohých odpracovaných rokov u jedného a toho istého zamestnávateľa. Už počnúc vekom 40 rokov by mohol pracovník dosiahnuť 12, 15 alebo 18 odpracovaných rokov potrebných na uplatnenie nároku na odstupné, ak by začal pôsobiť u svojho zamestnávateľa dostatočne skoro a bez prerušenia. Táto námietka spochybňuje vnútorný súlad ustanovenia § 2a FL.

57. Vnútroštátna právna úprava je skutočne spôsobilá zaručiť dosiahnutie uvádzaného cieľa iba vtedy, „ak skutočne zodpovedá úsiliu dosiahnuť ho koherentne a systematicky“.[48] Ak mal v skutočnosti vnútroštátny zákonodarca v úmysle zaistiť finančnú podporu len pracovníkom, ktorí sa nachádzajú v situácii prechodu do nového pracovného vzťahu, ktorí už dosiahli relatívne vyšší vek, bolo by skutočne nekoherentné priznať nárok na odstupné aj mladším pracovníkom, ktorí boli tiež dlhší čas v pracovnom pomere v podniku.

58. Ako však kraj Syddanmark a dánska vláda upresnili v rámci konania na Súdnom dvore, odstupné sa v skutočnosti poskytuje *všetkým* pracovníkom, ktorí relatívne dlhodobo pracovali u jedného a toho istého zamestnávateľa, pretože prechod do nového pracovného pomeru by bol pre nich zvlášť ťažký, a to bez ohľadu na ich vek. Za týchto podmienok neexistujú žiadne pochybnosti o vnútornom súlade takej právnej úpravy, akou je dánska právna úprava.[49]

48 — Pozri vo všeobecnosti k tejto téme rozsudky z 10. marca 2009, Hartlauer, C-169/07, Zb. s. I-1721, bod 55, a zo 17. novembra 2009, Presidente del Consiglio dei Ministri, nazývaný „Sardegna“, C-169/08, Zb. s. I-10821, bod 42 na konci), ako aj osobitne v kontexte odôvodnenia nerovnosti zaobchádzania založeného na veku rozsudky Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 53, a Hütter, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, body 46 a 47, ktoré sa týkajú rozporuplnosti a nedostatku vnútorného súladu vnútroštátnej právnej úpravy.

49 — Súdny dvor vo svojej najnovšej judikatúre takisto priznal veľký význam rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi vzhľadom na počet odpracovaných rokov v podniku, no bez ohľadu na vek ich prijatia do zamestnania (pozri rozsudky Hütter, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, body 47 až 50, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, body 29 až 31 a 40 až 42).

59. Takže pri dôkladnom zohľadnení sa také ustanovenie, akým je ustanovenie § 2a ods. 3 FL, nezdá zjavne neprimerané na dosiahnutie cieľa sociálnej politiky sledovaného zákonodarcom. Z tohto dôvodu je teda „primerané“ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

ii) Nevyhnutnosť

60. Také ustanovenie, akým je ustanovenie § 2a ods. 3 FL, je však „nevyhnutné“ len vtedy, ak by oprávnený cieľ nemohol byť dosiahnutý miernejším, rovnako primeraným prostriedkom.

61. V tejto súvislosti spôsobuje problémy skutočnosť, že prostredníctvom § 2a ods. 3 FL dánsky zákonodarca zbavuje nároku na odstupné *všetkých* pracovníkov, ktorí majú nárok na starobný dôchodok, bez ohľadu na to, či dotknuté osoby skutočne odchádzajú do dôchodku alebo, naopak, či chcú pokračovať vo výkone činnosti.

62. Ako som už predtým spomenula, členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri výbere opatrení, ktoré majú slúžiť na dosiahnutie ich cieľov v oblasti pracovnej a sociálnej politiky. [50] Táto miera voľnej úvahy v zásade zahŕňa z dôvodu zjednodušenia aj možnosť upustiť od skúmania každého jednotlivého prípadu, a namiesto toho zaradiť pracovníkov do určitých skupín podľa všeobecných kritérií, [51] aj keby tým bolo v jednotlivých prípadoch dotknuté spravodlivé zaobchádzanie.

63. Široká miera voľnej úvahy, ktorou disponujú členské štáty v oblasti sociálnej politiky, však nemôže viesť k tomu, že vykonanie zásady zákazu diskriminácie na základe veku by bolo zbavené podstaty. [52]

64. Pritom práve k tomuto dochádza v prejednávanej veci. Také ustanovenie, akým je § 2a ods. 3 FL, ktoré automaticky zbavuje zamestnávateľa povinnosti vyplatiť odstupné, ak existuje nárok na vyplatenie starobného dôchodku, v konečnom dôsledku nabáda zamestnávateľa k tomu, aby prednostne prepúšťal pracovníkov, ktorí dosiahli minimálny dôchodkový vek. Preto je pre zamestnávateľa finančne atraktívnejšie prepustiť spomedzi

50 — Pozri bod 54 týchto návrhov s odkazmi na judikatúru v poznámke pod čiarou 46.

51 — Pozri návrhy, ktoré som predniesla 1. apríla 2004 vo veci Hlozek, C-19/02 (rozsudok z 9. decembra 2004, Zb. s. I-11491, body 57 a 58).

52 — Rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, bod 51; v tom istom zmysle rozsudky z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 75; z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, bod 57, a z 18. januára 2007, Confédération générale du travail a i., C-385/05, Zb. s. I-611, bod 29; pozri tiež návrhy, ktoré som predniesla vo veci Hlozek, už citovanej v poznámke pod čiarou 51, bod 59.

pracovníkov s rovnakým množstvom odpracovaných rokov tých, ktorí dosiahli stanovený vek, a to minimálny vek na odchod do dôchodku.

65. Bez ohľadu na tieto úvahy existuje miernejší prostriedok ako umožniť, aby sa odstupné priznávalo len pracovníkom, ktorí sú skutočne k dispozícii na pracovnom trhu a ktorí hľadajú nové zamestnanie: dánsky zákonodarca by si mohol počínať tak, že na priznanie nároku na odstupné by sa musel pracovník skutočne zapísať ako uchádzač o zamestnanie v priebehu určitej doby, a až do uplynutia tejto doby by nemohol podať žiadosť o vyplácanie starobného dôchodku. Aby bol zároveň zamestnávateľ ušetrený od zbytočných administratívnych formalít, mohla by sa pracovníkovi stanoviť povinnosť spontánne predložiť príslušné dôkazy vo vopred stanovených lehotách. Ako vysvetľuje Komisia, pracovník by musel okrem toho byť povinný vrátiť neoprávnene alebo na základe zneužitia získané odstupné.

66. Za týchto okolností také ustanovenie, akým je ustanovenie § 2a ods. 3 FL, presahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na zaistenie toho, aby sa odstupné, ako to zamýšľa zákonodarca, vyplácalo len osobám, ktoré si po svojom prepustení musia ešte hľadať nové zamestnanie.

iii) Nadmerné obmedzenie pre pracovníkov

67. Hoci by sa také ustanovenie, akým je ustanovenie § 2a ods. 3 FL, považovalo za nevyhnutné na dosiahnutie cieľa sledovaného vnútroštátnym zákonodarcom, bolo by potrebné preskúmať, či toto ustanovenie nezakladá nadmerné obmedzenie oprávnených požiadaviek pracovníkov.

68. Toto dodatočné kritérium, ktoré Súdny dvor vyslovil v rozsudku Palacios de la Villa [53], je v konečnom dôsledku vyjadrením všeobecnej zásady práva Únie, ktorou je zásada proporcionality. Aj keď sú podľa tejto zásady takéto opatrenia primerané a nevyhnutné na naplnenie oprávnene sledovaných cieľov, *nesmú spôsobovať nadmerné nevýhody v pomere k uvedeným cieľom* [54] (ide o „proporcionalitu v striktnom zmysle slova“). Inými slovami je potrebné v čo najvyššej možnej miere zosúladiť požiadavky zásady rovnosti zaobchádzania s požiadavkami cieľa sociálnej politiky sledovanej na vnútroštátnej úrovni, [55] a členský

53 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 73.

54 — Ustálená judikatúra, pozri najmä rozsudky z 11. júla 1989, Schräder, 265/87, Zb. s. 2237, bod 21; z 10. marca 2005, Tempelman a van Schaijk, C-96/03, Zb. s. I-1895, bod 47, a z 9. marca 2010, ERG a i., C-379/08 a C-380/08, Zb. s. I-2007, bod 86.

55 — Rozsudky z 19. marca 2002, Lommers, C-476/99, Zb. s. I-2891, bod 39, týkajúci sa rovnosti zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia, a Mangold, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 65, týkajúci sa zásady rovnosti zaobchádzania podľa smernice 2000/78.

štát je povinný „nájsť spravodlivú rovnováhu medzi rozličnými prítomnými záujmami“. [56]

69. Záujmy dotknutých pracovníkov môžu napriek existencii nároku na starobný dôchodok zahŕňať pokračovanie hľadania zamestnania, a to aj po strate pracovného miesta, ktoré dlhodobo zastávali. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že každá osoba má právo pracovať a vykonávať svoje povolanie (článok 15 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie). [57] Toto základné európske právo sa vzťahuje aj na členské štáty, ak vykonávajú právo Únie, ako napríklad smernicu 2000/78 dotknutú v prejednávanej veci (článok 51 ods. 1 Charty základných práv). Toto právo je potrebné dodržiavať aj pri výklade a uplatňovaní existujúcich ustanovení vnútroštátneho práva na ešte nedokonané skutkové situácie. [58]

70. Také pravidlo, akým je pravidlo podľa § 2a ods. 3 FL, komplikuje vo vzťahu k pracovníkom, ktorí už majú nárok na starobný dôchodok, neskorší výkon ich práva pracovať, pretože v situácii prechodu do nového pracovného pomeru – na rozdiel od iných pracovníkov, ktorí sú už dlhý čas v pracovnom pomere v podniku – nemajú nárok na finančnú podporu vo forme odstupného. Snaha venovať osobitnú pozornosť pomoci poskytovanej starším pracovníkom, aby sa mohli viac zúčastňovať profesijného života, ktorá je v pozadí smernice 2000/78, [59] sa napĺňa len veľmi nedokonalým spôsobom.

71. Záujem dotknutých pracovníkov je však potrebné spravodlivo vyvážiť s inými záujmami. Práve preto Súdny dvor v rozsudku Palacios de la Villa uznal, že dôvody zamestnaneckej politiky a politiky trhu práce by mohli odôvodniť, aby pracovníci, ktoré dosiahli stanovenú vekovú hranicu, boli nejakým spôsobom „poslaní do dôchodku *ex offo*“. [60]

72. O to viac je členským štátom, či sociálnym partnerom dovolené prijímať opatrenia, ktoré sú menej obmedzujúce ako poslanie do dôchodku *ex offo*. Také ustanovenie, akým je § 2a ods. 3 FL, nezakazuje pracovníkom, ktorí majú skutočný nárok na vyplácanie

56 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, bod 71.

57 — Charta základných práv Európskej únie bola po prvýkrát slávnostne vyhlásená v Nice 7. decembra 2000 (Ú. v. ES C 364, s. 1) a ďalej druhýkrát v Štrasburgu 12. decembra 2007 (Ú. v. ES C 303, s. 1).

58 — V tomto zmysle ustálená judikatúra, podľa ktorej sa nové pravidlo okamžite uplatňuje na budúce účinky situácie, ktorá vznikla počas platnosti predošlého pravidla; pozri rozsudky z 5. decembra 1973, SOPAD, 143/73, Zb. s. 1433, bod 8; z 29. januára 2002, Pokrzeptowicz-Meyer, C-162/00, Zb. s. I-1049, bod 50; z 11. decembra 2008, Komisia/Freistaat Sachsen, C-334/07 P, Zb. s. I-9465, bod 43, a zo 14. januára 2010, Stadt Papenburg, C-226/08, Zb. s. I-131, bod 46. Táto judikatúra takisto umožňuje vysvetliť dôvody, pre ktoré v rozsudkoch Kücükdeveci (už citovanom v poznámke pod čiarou 3, bod 22), a zo 4. marca 2010, Chakroun (C-578/08, Zb. s. I-1839, bod 44), Súdny dvor na Chartu odkázal ako na primárne záväzné právo.

59 — Odôvodnenie č. 9 smernice 2000/78.

60 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, najmä bod 73.

dôchodku, pokračovať v ich profesijnej činnosti. Pri hľadaní nového zamestnania však dotknutí pracovníci jednoducho nie sú finančne podporovaní v rovnakom rozsahu, ako iní pracovníci, ktorí ešte nemôžu poberať starobný dôchodok. Preto sa medzi iným prihliada aj na záujem, ktorý predstavuje pre zamestnávateľa obmedzenie jeho finančného bremena v prípade prepustenia, ako to tvrdia dánska a nemecká vláda. [61]

73. To nič nemení na skutočnosti, že strata možnosti uplatňovať nárok na finančnú podporu pri prechode do nového zamestnania sa môže značne dotknúť záujmov prepusteného pracovníka. Tak je to aj v prípade, ak je pre dotknutého pracovníka bezprostredný prechod do dôchodku spojený so znížením z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku alebo inými značnými stratami ovplyvňujúcimi maximálnu sumu dôchodku, ktorý by mohol dosiahnuť. V takom prípade má záujem zamestnanca pokračovať v práci osobitný význam. Čím dlhšie bude totiž trvať zamestnanie pracovníka, tým vyššia bude za normálnych okolností suma jeho starobného dôchodku a tým menšie bude zníženie z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku, s ktorým sa bude musieť prípadne vyrovnať.

74. Príklad O. Andersena umožňuje jednoznačne vysvetliť tento aspekt vecí. Ak by sa po skončení pracovného pomeru v auguste 2006 rozhodol okamžite odísť do dôchodku, mal by nárok na starobný dôchodok v sume 125 374 DKK. [62] Naopak, ak by platenie príspevkov pokračovalo v neznemenej sume až do 1. júna 2008 spolu s odkladom odchodu do dôchodku až do tohto dátumu, táto suma by sa zvýšila na 152 611 DKK ročného dôchodku, [63] čo znamená, že na dosiahnutie 20 % zvýšenia nominálnej sumy starobného dôchodku by stačili približne dva roky.

61 — Súdny dvor síce zdôraznil, že „dôvody čisto individuálne, ktoré sú vlastné situácii zamestnávateľa, akými sú zníženie nákladov alebo zlepšenie súťažného postavenia“ samotné nie sú spôsobilé odôvodniť nerovnosť zaobchádzania na základe veku. Zároveň Súdny dvor nevylúčil zohľadnenie záujmov zamestnávateľov v rámci napĺňania cieľov všeobecného záujmu, ktoré sú súčasťou politiky zamestnanosti a pracovného trhu. Dánsky zákonodarca teda mohol oprávnene zohľadniť záujem zamestnávateľa vyhnúť sa nadmernej finančnej záťaži, keď upravoval nárok na odstupné v súlade s § 2a FL; pozri k tejto téme rozsudok Age Concern England, už citovaný v poznámke pod čiarou 27, bod 51. Takisto v rozsudku Küçüdeveci (už citovanom v poznámke pod čiarou 3) Súdny dvor vôbec nepovažoval za nevhodné zohľadňovať také ciele, ako sú „väčšia flexibilita pri riadení zamestnancov“ a tým odľahčil záťaž zamestnávateľa pri prepúšťaní niektorých skupín pracovníkov (bod 3); práve naopak sa Súdny dvor domnieval, že právna úprava, ktorá bola zvolená na dosiahnutie týchto cieľov, je opatrením, ktoré „nie je primerané na dosiahnutie tohto cieľa“ (bod 40).

62 — Od 31. augusta 2006 by sa táto suma rovnala 16 807,64 eura alebo mesačne 1 400 eur.

63 — Od 1. júna 2008 by sa táto suma rovnala 20 460,56 eura alebo mesačne 1 705 eur.

75. V rámci širokej miery voľnej úvahy v pracovnej a sociálnej politike, ktorá patrí vnútroštátnemu zákonodarcovi (a prípadne sociálnym partnerom), je potrebné stanoviť hranicu, do ktorej sa musia pracovníci uspokojiť so znížením z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku alebo iným stratám ovplyvňujúcim maximálnu výšku dôchodku, ktorý by mohli dosiahnuť. Napriek tomu sa zdá, že zákonodarca v čase, keď uvádzal do praxe ustanovenie § 2a ods. 3 FL, [64] tento problém vôbec nebral do úvahy a pri vykonaní smernice 2000/78 ho nevzal do úvahy o nič viac. [65] Dánsky zákonodarca v tejto otázke žiadnym spôsobom neuplatňoval svoju voľnú úvahu.

76. § 2a ods. 3 FL vôbec nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí dosiahli normálny vek odchodu do dôchodku, a pracovníkmi, ktorí môžu tvrdiť, že dosiahli minimálny vek odchodu do dôchodku. S týmito dvoma skupinami pracovníkov však nemožno len tak jednoducho zaobchádzať rovnako, pretože sa odlišujú v dôležitom aspekte: pred dosiahnutím normálneho veku odchodu do dôchodku je vyplácanie starobného dôchodku bežne sprevádzané značným znížením vyplácaných súm z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku, čo môže dotknutým pracovníkom spôsobiť nepríjemné finančné straty. Okrem toho, čím je pracovník ďalej od normálneho veku odchodu do dôchodku, tým skromnejšie sú jeho dôchodkové práva.

77. Znenie § 2a ods. 3 FL síce od svojej novelizácie v roku 1996 obmedzuje odopretie nároku na odstupné na prípady, v ktorých prepustený zamestnanec vstúpil do dôchodkového systému pred dosiahnutím veku 50 rokov. Týmto sa však dosiahlo jedine to, že dôchodkové práva, ktoré by bolo vhodné nazvať „malým dôchodkom“, sa nedotýkajú nároku na odstupné. Naproti tomu nie je vôbec vylúčené, že pracovník sa bude musieť uspokojiť so značným znížením z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku. V extrémnom prípade by to mohlo spôsobiť, že pracovník, ktorý sa prihlásil do dôchodkového systému vo veku 49 rokov a ktorý stratil zamestnanie vo veku 61 rokov, by utrpel stratu odstupného podľa § 2a ods. 3 FL a napriek tomu, že platil príspevky po dobu dvanásť rokov, mohol by očakávať len starobný dôchodok na základe kolektívnych dohôd, ktorý by bol relatívne skromný, a že ak by si okamžite uplatňoval svoj nárok na dôchodok, musel by sa zmieriť ešte aj so znížením z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku.

64 — Pôvodne § 2 ods. 2 FL.

65 — Ako vyplýva zo spisu, dánsky zákonodarca skúmal § 2a FL z hľadiska vykonania smernice 2000/78 len v otázke, či je skutočne odôvodnené odoprieť mladším pracovníkom nárok na odstupné. Naopak otázka, či dochádza k diskriminácii na základe veku v neprospech starších pracovníkov, ktorí už majú nárok na starobný dôchodok, pravdepodobne nebola predmetom diskusie (pozri bod 42 vyššie).

78. S prihliadnutím na všetky tieto úvahy sa nemožno domnievať, že takým ustanovením, akým je § 2a ods. 3, sa dosahuje spravodlivé vyváženie záujmov. Toto ustanovenie nadmerne znevýhodňuje dotknutých pracovníkov tým, že zakladá nevyvrátiteľný predpoklad, že títo pracovníci v každom prípade opúšťajú trh práce, a to aj vtedy, ak by im vznikla vážna finančná ujma, ktorá by sa dotkla individuálnej sumy dôchodku, ktorú by mohli dosiahnuť. Pracovník má však dôvodný záujem pokračovať vo výkone povolania, ak by sa v prípade okamžitého odchodu do dôchodku musel vyrovnať so značným znížením z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku alebo inými významnými stratami v pomere k maximálnej sume dôchodku, ktorú by mohol dosiahnuť.

79. Okrem toho z tohto hľadiska sa prejednávaná vec zásadne odlišuje od veci Palacios de la Villa: v tejto veci sa príslušné ustanovenia španielskych zákonov a doložky kolektívnych zmlúv neodvolávali na minimálny vek odchodu do dôchodku a žiadateľ už mal nárok na maximálnu sumu dôchodku, ktorú mohol dosiahnuť. [66]

66 — Rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný v poznámke pod čiarou 2, body 24, 27 a 30.

iv) Predbežný záver

80. Také pravidlo, akým je pravidlo obsiahnuté v § 2a ods. 3 FL, nie je nevyhnutné na dosiahnutie ním sledovaného cieľa. Okrem toho spôsobuje nadmerný zásah do záujmov dotknutých pracovníkov. To sú dva dôvody, pre ktoré nemožno nerovnosť zaobchádzania priamo založenú na veku, ktorá je vlastná tomuto ustanoveniu, odôvodniť na základe článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

3. Dôsledky pre konanie vo veci samej

81. Podľa ustálenej judikatúry pri použití vnútroštátneho práva musí vnútroštátny súd vykladať vnútroštátne právo v čo najvyššej možnej miere v zmysle znenia a cieľov smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, ako aj súlad s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ. [67]

82. Požiadavka konformného výkladu je obmedzená všeobecnými zásadami práva, najmä zásadou právnej istoty a zákazu

67 — Pozri najmä rozsudky z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 26; z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 113; Impact, už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 113; Angelidaki a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 197, a Kücükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 3, bod 47.

retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem*. [68]

83. Bez ohľadu na tento aspekt zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatniac ním uznané výkladové metódy s cieľom zaručiť úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným smernicou. [69] Musia tak urobiť vždy, keď im vnútroštátne právo priznáva možnosť uplatnenia voľnej úvahy. [70]

84. Vnútroštátny súd je povinný preskúmať, či je možné vykladať § 2a ods. 3 FL v súlade s vyššie uvedenými ustanoveniami smernice 2000/78 a v akom rozsahu. Aj keď nechcem vopred predvídať posúdenie Vestre Landsret, keďže výklad vnútroštátneho práva prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu, [71] zdá sa mi, že výklad v súlade so smernicou je v prejednávanej veci úplne možný. Okrem toho prísne poňatie výnimky, ktorá je súčasťou ustanovenia § 2a ods. 3 FL, podľa súčasného stavu vecí spočíva len na výklade, ktorý mu dáva dánsky súd. Znenie tohto ustanovenia („… ak bude zamestnanec v čase odchodu poberať starobný dôchodok platený zamestnávateľom…“) by sa mohlo tiež chápať v tom zmysle, že sa vzťahuje len na osoby, ktoré *skutočne poberajú* starobný dôchodok, a nemuselo by sa nevyhnutne vzťahovať aj na osoby, ktoré *by mohli poberať* starobný dôchodok. [72]

85. Ak by sa ukázalo, že vykladať § 2a ods. 3 FL v súlade so smernicou nie je možné, uplatňovanie tohto vnútroštátneho pravidla v konaní vo veci samej by muselo byť vylúčené, [73]

68 — Rozsudky zo 16. júna 2005, Pupino, C-105/03, Zb. s. I-5285, body 44 a 47; Impact, už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 100, a Angelidaki a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 199.

69 — Rozsudky Pfeiffer, už citovaný v poznámke pod čiarou 67, body 115, 116, 118 a 119; Impact, už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 101, a Angelidaki, už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 200; podobne rozsudok z 13. novembra 1990, Marleasing (C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8), v ktorom už Súdny dvor zdôrazňuje, že vnútroštátny súd „ktorý poskytuje výklad, je povinný tak urobiť v čo najväčšej možnej miere v duchu znenia a účelu smernice“.

70 — Rozsudok von Colson a Kamann, už citovaný v poznámke pod čiarou 67, bod 28; pozri tiež rozsudky zo 4. februára 1988, Murphy a i., 157/86, Zb. s. 673, bod 11, a z 11. januára 2007, ITC, C-208/05, Zb. s. I-181, bod 68.

71 — Rozsudky zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 103; z 19. septembra 2006, Wilson, C-506/04, Zb. s. I-8613, bod 34, a Angelaki a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 48.

72 — Ako dánska vláda vo svojich písomných pripomienkach vysvetľuje, súčasná prax týkajúca sa § 2a ods. 3 FL spočíva v reštriktívnom výklade tohto ustanovenia z teleologického hľadiska, považujúcom dánske sloveso „vil“ za „kan“.

73 — Podľa ustálenej judikatúry pozri napríklad rozsudok Marshall (už citovaný v poznámke pod čiarou 20, body 55 a 56), v ktorom Súdny dvor rozhodol, že zásady rovnosti zaobchádzania „sa možno dovolávať proti štátnemu orgánu konajúcemu ako zamestnávateľ, aby sa vylúčilo uplatňovanie akéhokoľvek vnútroštátneho ustanovenia, ktoré je v rozpore [s touto zásadou]“; pozri okrem toho rozsudky ITC, už citovaný v poznámke pod čiarou 70, bod 69, a Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, body 80 a 81.

na základe čoho by bolo možné priznať odstupné v súlade s § 2a ods. 1 FL aj osobe, ktorá sa nachádza v situácii O. Andersena. Pokiaľ totiž nie sú prijaté žiadne opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania, rešpektovanie zásady rovnosti možno zaručiť len tým, že členom znevýhodnenej skupiny sa poskytnú rovnaké výhody, aké dostávajú členovia zvýhodnenej skupiny. [74]

pomeru. Takéto odstupné by tiež – aspoň čiastočne – mohlo odmeňovať vernosť pracovníka svojmu podniku.

4. Záverečné pripomienky

88. Účastníci konania sa nezhodli v odpovedi na otázku položenú v tomto zmysle Súdnym dvorom, a to, či pravidlo podľa § 2a FL obsahuje takýto prvok odmeny za vernosť pracovníka voči podniku. Aj keď to dánska vláda, kraj Syddanmark a Komisia nepripúšťajú, žalobca vo veci samej zastáva opačné stanovisko. V konečnom dôsledku prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil túto problematiku. [75]

86. Na účely podania odpovede vnútroštátnemu súdu na prejudiciálnu otázku, ktorá by bola užitočná pri riešení sporu, je v záujme úplnosti potrebné uviesť nasledujúce pripomienky.

89. Ak by § 2a FL aspoň čiastočne slúžil na odmeňovanie dlhodobej vernosti voči podniku, zakladalo by to naliehavý dodatočný dôvod pre neodopretie nároku na odstupné pracovníkom len z dôvodu, že si už môžu uplatňovať nárok na dôchodok. Pokiaľ totiž ide odmeňovanie vernosti voči podniku, ktorá sa preukázala v minulosti, nie je potrebné rozlišovať, či si v čase odchodu z podniku pracovník môže alebo nemôže uplatňovať nárok na vyplácanie starobného dôchodku.

87. Súvislosť, ktorú vytvára § 2a ods. 1 FL medzi vyplácaním odstupného a nepretržitou mnohoročnou prítomnosťou v podniku, by mohla naznačovať, že zmysel a cieľ odstupného nespočíva výlučne vo finančnej podpore prechodu do nového pracovného

74 — Podľa ustálenej judikatúry: pozri najmä rozsudok z 21. júna 2007, Jonkman a i., C-231/06 až C-233/06, Zb. s. I-5149 s ďalšími odkazmi.

75 — Rozsudok Petersen, už citovaný v poznámke pod čiarou 22, bod 42.

VI – Návrh

90. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na otázku, ktorú položil Vestre Landsret, odpovedal takto:

— Ak sa v prípade prepustenia zamestnanca, ktorý bol v dlhodobom pracovnom pomere v tom istom podniku, tomuto zamestnancovi poskytne zákonne predpísané odstupné, ktoré mu má uľahčiť prechod do nového pracovného pomeru, ustanovenia článku 2 v spojení s článkom 6 smernice 2000/78/ES neumožňujú odoprieť nárok na toto odstupné pracovníkom, ktorí majú v okamihu skončenia svojho pracovného pomeru možnosť poberať starobný dôchodok, pokiaľ sa neprihliada na to,

— či v tomto okamihu pracovník skutočne poberá starobný dôchodok, alebo či zostáva k dispozícii na trhu práce, a

— či by v tomto okamihu odchod do dôchodku spôsobil dotknutému pracovníkovi značné zníženie sumy dôchodku z dôvodu predčasného odchodu do dôchodku alebo značnú finančnú ujmu týkajúcu sa sumy jeho dôchodku.