Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

26. září 2013 *

„Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Zákaz diskriminace na základě věku — Směrnice 2000/78/ES — Článek 6 odst. 1 a 2 — Nepřiznání platu po propuštění úředníkům, kteří dosáhli věku 65 let a mají nárok na důchod“

Ve věci C-546/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Højesteret (Dánsko) ze dne 7. října 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 26. října 2011, v řízení

Dansk Jurist- og Økonomforbund, jednající jménem Erika Toftgaarda,

proti

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

za přítomnosti:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, předsedkyně senátu, G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev (zpravodaj) a J. L. da Cruz Vilaça, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 15. listopadu 2012,

* Jednací jazyk: dánština.

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Dansk Jurist- og Økonomforbund, jednající jménem E. Toftgaarda, K.-M. Schebyem, advokat,

— za Kommunernes Landsforening a Danske Regioner J. Vindingem, advokat,

— za dánskou vládu C. Vangem, jako zmocněncem, ve spolupráci s R. Holdgaardem, advokat,

— za vládu Spojeného království S. Ossowskim a S. Lee, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi J. Enegrenem a C. Barslev, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 7. února 2013,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Dansk Jurist- og Økonomforbund (dále jen „DJØF“), jednajícím za E. Toftgaarda, a Inderigs-og Sundhedsministeriet [ministerstvo vnitra a zdravotnictví (dříve ministerstvo vnitra a sociálních věcí), dále jen „ministeriet“)] ve věci rozhodnutí ministeriet nepřiznat E. Toftgaardovi plat po propuštění.

Právní rámec

Unijní právní úprava

3 Body 13 a 25 odůvodnění směrnice 2000/78 znějí:

„(13) Tato směrnice se nevztahuje na systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany, jejichž dávky nejsou považovány za odměnu ve smyslu přikládaném tomuto výrazu pro účely použití článku [157 SFEU] ani na jakýkoli druh platby státu, jejímž účelem je poskytnutí přístupu k zaměstnání nebo zachování zaměstnání.

[...]

(25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“

4 Podle článku 1 směrnice je „účelem této směrnice 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 Článek 2 odst. 1 a 2 písm. a) uvedené směrnice stanoví:

„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".

6 Článek 3 této směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti", v odstavcích 1 a 3 uvádí:

„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;

[...]

[...]

3. Tato směrnice se nevztahuje na platby jakéhokoli druhu poskytované státními systémy nebo podobnými systémy, včetně systémů státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany."

7 Článek 6 směrnice 2000/78, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku", zní:

„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;

[...]

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví."

Dánská právní úprava

8 Směrnice 2000/78 byla do dánského práva provedena zákonem č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, kterým se mění zákon o zásadě nediskriminace na trhu práce (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) (dále jen „antidiskriminační zákon“).

9 Ustanovením § 6a tohoto zákona byl do dánského práva proveden čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78. Toto ustanovení zní takto:

„Bez ohledu na § 2 až § 5 nebrání tento zákon stanovení věkových hranic pro přijetí do systémů sociálního zabezpečení v zaměstnání nebo používání věkových kritérií při pojistně-matematických výpočtech v rámci těchto systémů. Použití věkových hranic nesmí vést k diskriminaci na základě pohlaví.“

10 Ustanovení § 32 odst. 1 a 4 zákona o státní službě (tjenestemandslov), ve znění platném v okamžiku propuštění E. Toftgaarda, znělo:

„1. Úředník, který je propuštěn, protože změny v organizaci nebo způsobu práce správy vedly ke zrušení jeho pracovního místa, pobírá s výhradou dále uvedených odstavců 3 až 5 svůj dosavadní plat po dobu dalších tří let.

[…]

4. Nárok na plat po propuštění neexistuje, pokud dotčená osoba:

1) je převedena na jiné pracovní místo nebo jí bylo nabídnuto pracovní místo, které je podle § 12 a § 13 povinna přijmout,

2) dosáhla věku 65 let,

3) dosáhla věkové hranice stanovené pro odchod do důchodu nebo

4) v okamžiku propuštění není z důvodu nemoci nebo nezpůsobilosti schopna přijmout pracovní místo, které by podle § 12 a § 13 byla povinna přijmout.“

11 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že plat po propuštění vyplácí orgán, který úředníka jmenuje, a úředník je povinen být tomuto orgánu k dispozici po celou dobu, po niž mu plat po propuštění přísluší.

12 Podle zákona č. 230 o důchodu úředníků (tjenestemandspensionslov nr. 230) ze dne 19. března 2004, ve znění platném v rozhodné době, získávají úředníci v průběhu kariéry nároky na důchod. Nabývání těchto nároků je zachováno v průběhu období, během něhož pobírají plat po propuštění. Nároky na důchod jsou kromě toho dále nabývány i během doby, kdy by úředník v zásadě již měl nárok na výplatu této dávky, ale kdy mu nebyla vyplácena z důvodu věkového omezení stanoveného zákonem o státní službě.

13 Z § 6 odst. 6 uvedeného zákona o důchodu úředníků vyplývá, že úředníci mohou získat plnou sazbu důchodu od dosažení věku šedesáti pěti let.

14 Předkládající soud upřesňuje, že kromě důchodu mají úředníci nárok na další důchodové dávky, jako je zejména národní starobní důchod, které se přičtou k důchodu úředníka.

15 Zákon č. 1005 o národním starobním důchodu (lov nr. 1005 om social pension) ze dne 19. srpna 2010 stanoví pro osoby narozené před 1. lednem 1959 zákonný věk odchodu do důchodu na 65 let. Vyplácení tohoto důchodu může být však na žádost dotčené osoby odloženo o deset let, aby mohla poté získat nárok na vyšší důchod. Kromě toho je povolen souběh výkonu profesní činnosti s pobíráním národního starobního důchodu za podmínky, že příjem z práce nepřekročí určitou hranici, nad kterou je uvedený důchod snížen či vyloučen.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

16 E. Toftgaard byl vedoucím krajské správy ve Vejle (Dánsko) až do dne 8. května 2006, kdy byl s účinností k 31. prosinci 2006 propuštěn z důvodu zrušení tohoto pracovního místa. Jelikož mu v té době bylo 65 let, nebyl mu přiznán plat po propuštění, neboť měl od 31. prosince 2006 nárok na důchod úředníků.

17 Věková hranice pro povinný odchod úředníků do důchodu byla v okamžiku, kdy byly funkce E. Toftgaarda ukončeny, stanovena na 70 let. Jelikož bylo posledně uvedenému v té době 65 let, měl právo požádat o důchod, ale neměl povinnost tak učinit. E. Toftgaard seznámil ministeriet se svým přáním, že chce být přidělen na jiné pracovní místo, a uvedl, že je připraven popřípadě souhlasit se snížením platu. Po svém propuštění E. Toftgaard zastával za nepatrnou odměnu několik čestných funkcí.

18 E. Toftgaard spatřuje v odepření platu po propuštění diskriminaci na základě věku. Z tohoto důvodu DJØF, jednající jménem E. Toftgaarda, podal u Østre Landsret žalobu proti jeho zaměstnavateli, tedy ministeriet. Poté, co byla tato žaloba zamítnuta, podal DJØF opravný prostředek u Højesteret, přičemž zejména tvrdil, že § 32 odst. 4 bod 2 zákona o státní službě je neslučitelný se směrnicí 2000/78. Uvedl, že plat po propuštění není systémem sociálního zabezpečení v zaměstnání ve smyslu § 6a antidiskriminačního zákona a čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78, a že věková hranice 65 let není přiměřeným a nezbytným prostředkem pro uskutečnění legitimního cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 této směrnice.

19 Ministeriet uvedlo, že se na § 32 odst. 4 bod 2 zákona o státní službě vztahuje výjimka stanovená v § 6a antidiskriminačního zákona a čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78, jelikož plat po propuštění musí být považován za systém sociálního zabezpečení v zaměstnání ve smyslu těchto ustanovení. Ministeriet podpůrně uvedlo, že tento § 32 odst. 4 bod 2 odpovídá požadavkům stanoveným v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

20 Za těchto podmínek se Højesteret rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 6 odst. 2 směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že členské státy mohou stanovit, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přístup k dávkám nebo pro nárok na dávky diskriminaci, pouze tehdy, když se takové systémy sociálního zabezpečení týkají dávek v důchodu nebo invaliditě?

2) Musí být čl. 6 odst. 2 uvedené směrnice vykládán v tom smyslu, že se možnost stanovení věkových hranic týká pouze přístupu do systému, nebo má být uvedené ustanovení vykládáno v tom smyslu, že se možnost stanovení věkových hranic týká také nároků na výplatu dávek v rámci takového systému?

3) V případě záporné odpovědi na první otázku:

Může výraz ‚systém sociálního zabezpečení v zaměstnání' v čl. 6 odst. 2 uvedené směrnice zahrnovat takový systém, jako je plat po propuštění podle § 32 odst. 1 zákona [...] o státní službě, podle něhož úředníkovi přísluší zvláštní ochrana v případě propuštění z důvodu zrušení pracovního místa, v jejímž rámci má nadále nárok na svůj stávající plat po dobu tří let a jsou mu nadále započítávány roky služby započitatelné na důchod, pokud zůstane k dispozici pro jmenování na jiné vhodné pracovní místo?

4) Musí být čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice vykládán v tom smyslu, že nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 32 [odst. 4 bod 2] zákona […] o státní službě, podle něhož není úředníkovi, který dosáhl věku, kdy mu vzniká nárok na národní starobní důchod, v případě zrušení jeho pracovního místa plat po propuštění vyplácen?"

K předběžným otázkám

K první otázce

21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že se uplatní pouze na dávky v důchodu a invaliditě placené ze systému sociálního zabezpečení v zaměstnání.

22 K odpovědi na tuto otázku je třeba zaprvé přezkoumat, zda vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, která má údajně diskriminační povahu, spadá do působnosti směrnice 2000/78.

23 Z tohoto hlediska jak z názvu a preambule, tak z obsahu a účelu této směrnice vyplývá, že jejím cílem je stanovit obecný rámec k tomu, aby každé osobě bylo zaručeno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání" tím, že jí dává účinnou ochranu před diskriminací na základě některého z důvodů uvedených v jejím článku 1, mezi něž patří i věk (viz rozsudek ze dne 8. září 2011, Hennings a Mai, C-297/10 a C-298/10, Sb. rozh. s. I -7965, bod 49).

24 Z článku 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 konkrétně vyplývá, že se v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů", pokud jde zejména o „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování."

25 Rozsah působnosti směrnice 2000/78 musí tedy být chápán s ohledem na její čl. 3 odst. 1 písm. c) a odst. 3 vykládaný ve spojení s bodem 13 odůvodnění této směrnice tak, že do něj nespadají systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany, jejichž dávky nejsou považovány za odměnu ve smyslu přikládaném tomuto výrazu pro účely použití čl. 157 odst. 2 SFEU, ani za jakýkoli druh platby státu, jejímž účelem je poskytnutí přístupu k zaměstnání nebo zachování zaměstnání (rozsudky ze dne 1. dubna 2008, Maruko, C-267/06, Sb. rozh. s. I-1757, bod 41, a ze dne 10. května 2011, Römer, C-147/08, Sb. rozh. s. I-3591, bod 32).

26 Pojem odměny ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU zahrnuje všechny aktuální nebo budoucí peněžité platby nebo platby v naturáliích, za předpokladu, že jsou zaměstnavatelem zaměstnanci poskytovány alespoň nepřímo z důvodu služebního poměru (viz zejména rozsudek ze dne 17. května 1990, Barber, C-262/88, Recueil, s. I-1889, bod 12).

27 V projednávané věci se plat po propuštění zavedený zákonem o státní službě vyplácí měsíčně po dobu tří let státem coby zaměstnavatelem úředníkům, kteří byli propuštěni z důvodu zrušení jejich pracovního místa a jsou zaměstnavateli k dispozici. Výše tohoto platu odpovídá výši platu, který úředník pobíral před svým propuštěním.

28 Dále je nutno uvést, že úředník má náhradou za nárok na plat po propuštění povinnost být svému zaměstnavateli k dispozici po dobu, kdy je tento plat vyplácen. Jestliže mu zaměstnavatel nabídne vhodné náhradní pracovní místo, musí jej přijmout. Pokud tuto povinnost nesplní, nárok na uvedený plat ztratí.

29 Z těchto skutečností vyplývá, že plat po propuštění je aktuální peněžitou platbou zaměstnavatele úředníkovi z důvodu jeho zaměstnání, a je tedy odměnou ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU.

30 Ustanovení § 32 odst. 4 bodu 2 zákona o státní službě se tím, že z nároku na plat po propuštění vylučuje celou kategorii úředníků, dotýká podmínek odměňování úředníků ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78. Tato směrnice se tedy použije na takovou situaci, jaká je dotčena ve věci v původním řízení.

31 Zadruhé je třeba ověřit, zda právní úprava dotčená v původním řízení stanoví rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78.

32 Podle tohoto ustanovení se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice, mezi něž patří i věk. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely použití odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice.

33 Jelikož v projednávané věci § 32 odst. 4 bod 2 zákona o státní službě způsobuje, že nárok na plat po propuštění nemají úředníci, kteří dosáhli věku 65 let, je toto ustanovení rozdílným zacházením na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78.

34 Zatřetí je třeba přezkoumat, zda mohou členské státy na základě čl. 6 odst. 2 této směrnice stanovit, že takové rozdílné zacházení není diskriminací na základě věku.

35 Podle znění tohoto ustanovení ve francouzském jazyce mohou členské státy bez ohledu na čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 stanovit, že „v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy, diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví“.

36 Dánské znění čl. 6 odst. 2 této směrnice se liší od znění uvedeného v předchozím bodě tohoto rozsudku tím, že nezmiňuje „dávky v důchodu a invaliditě“.

37 K tomuto je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury musí být ustanovení unijního práva vykládána a uplatňována jednotně na základě znění vypracovaného ve všech jazycích Unie. V případě rozdílů mezi různými jazykovými verzemi unijního právního ustanovení musí být dotčené ustanovení vykládáno podle celkové systematiky a účelu právní úpravy, jejíž je součástí (viz zejména rozsudek ze dne 8. prosince 2005, Jyske Finans, C-280/04, Sb. rozh. s. I-10683, bod 31 a citovaná judikatura).

38 Pokud jde o znění čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 v jiných unijních jazycích, je třeba konstatovat, že se výslovně zmiňují, stejně jako znění ve francouzském jazyce uvedené v bodě 35 tohoto rozsudku, o stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě

v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání. Například znění uvedeného ustanovení ve španělském jazyce uvádí „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas“, znění tohoto ustanovení v německém jazyce užívá slov „bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität“, znění dotčeného ustanovení v anglickém jazyce „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits“, zatímco znění téhož ustanovení v polském jazyce užívá slova „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich“.

39 Znění čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 v jazykových verzích uvedených v předcházejícím bodě tohoto rozsudku dále naznačuje, že toto ustanovení se použije pouze v případech, které jsou taxativně vyjmenovány. Pokud by si totiž unijní zákonodárce přál rozšířit působnost tohoto ustanovení nad případy v něm výslovně uvedené, vyjádřil by to výslovně například tím, že by užil příslovce „zejména“.

40 Obecná systematika a účel směrnice 2000/78 tento závěr potvrzují. Tato směrnice totiž konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na základě věku, která je považována za obecnou zásadu unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 21). Zákaz jakékoliv diskriminace mimo jiné na základě věku je ostatně obsažen v článku 21 Listiny základních práv evropské unie, která má od 1. prosince 2009 stejnou právní sílu jako Smlouvy.

41 Jelikož čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 umožňuje členským státům stanovit výjimku ze zásady zákazu diskriminace na základě věku, musí být toto ustanovení vykládáno restriktivně (obdobně viz rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Petersen, C-341/08, Sb. rozh. s. I-47, bod 60).

42 Výklad čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78, podle kterého se toto ustanovení použije na všechny druhy systémů sociálního zabezpečení v zaměstnání, by přitom vedl k rozšíření jeho působnosti, což by bylo v rozporu s restriktivním výkladem, který se má na uvedené ustanovení použít.

43 Z toho vyplývá, že se čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 použije pouze na systémy sociálního zabezpečení v zaměstnání, které kryjí rizika stáří a invalidity.

44 V projednávané věci je i za předpokladu, že by se plat po propuštění vyplácel v rámci systému sociálního zabezpečení v zaměstnání, vzhledem ke skutečnostem popsaným v bodech 27 až 29 tohoto rozsudku zjevné, že tento plat není dávkou v důchodu ani v invaliditě. Článek 6 odst. 2 směrnice 2000/78 se tedy za takových okolností, jako jsou okolnosti dotčené v původním řízení, neuplatní.

45 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je třeba na první otázku odpovědět, že čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že se použije pouze na dávky v důchodu a invaliditě, které plynou ze systému sociálního zabezpečení v zaměstnání.

Ke druhé a třetí otázce

46 Vzhledem k odpovědi podané na první otázku není namístě odpovídat na druhou a třetí otázku.

Ke čtvrté otázce

47 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, na základě které úředníci, kteří dosáhli věku, v němž jim vzniká nárok na důchod, nemohou pouze z tohoto důvodu mít nárok na plat po propuštění určený úředníkům propuštěným v důsledku zrušení jejich pracovního místa.

48 Podle čl. 6 odst. 1 této směrnice nepředstavuje rozdíl v zacházení na základě věku diskriminaci, jestliže je v rámci vnitrostátního práva objektivně a rozumně odůvodněn legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

49 Je tedy třeba nejprve přezkoumat, zda právní úprava dotčená v původním řízení sleduje legitimní cíl. Dánská vláda v tomto ohledu uvádí, že cílem této právní úpravy je nalézt správnou rovnováhu mezi požadavky státu v oblasti přizpůsobení, restrukturalizace a efektivity veřejné správy a ochranou úředníků před nežádoucím osobním a politickým tlakem. Uvedená právní úprava sleduje především dvojí cíl spočívající v zajištění disponibility úředníků s výhledem na jejich zařazení na náhradní pracovní místo a v zajištění jejich nezávislosti tím, že je ochrání před veškerým vnějším tlakem. Skutečnost, že z nároku na plat po propuštění jsou vyloučeni úředníci, kteří již mají nárok na důchod, je odůvodněna nezbytností předejít zneužití, jelikož obecně je málo pravděpodobné, že by tito úředníci byli ochotni obsadit náhradní pracovní místo. Takoví úředníci kromě toho mají zapotřebí menší ochrany, neboť mohou pobírat takový přiměřený náhradní příjem, jako je důchod.

50 K tomuto je třeba připomenout, že za současného stavu unijního práva mají členské státy a případně i sociální partneři na vnitrostátní úrovni značný prostor pro uvážení při volbě nejen určitého cíle mezi jinými cíli v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 68).

51 Cíl spočívající v zajištění disponibility úředníků a v zajištění jejich ochrany v případě zrušení jejich pracovního místa, který zároveň vyhrazuje nárok na plat po propuštění pouze úředníkům, kteří mají ochrany zapotřebí a kteří dodrží povinnost disponibility, spadá do kategorie legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

52 Podle tohoto naposled zmíněného ustanovení mohou tyto cíle odchylně od zásady diskriminace na základě věku odůvodnit rozdíly v zacházení, které mohou zahrnovat zejména „stanovení zvláštních podmínek [...] zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé i starší osoby [...] za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany“.

53 Takové cíle, jaké sleduje právní úprava dotčená v původním řízení, je tedy třeba v zásadě považovat za cíle, které, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78, mohou „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně“ odůvodňovat rozdíl v zacházení na základě věku.

54 Dále je ještě třeba ověřit, zda jsou prostředky použité k naplnění těchto cílů v souladu se zněním uvedeného ustanovení „přiměřené a nezbytné“.

55 Co se týče přiměřenosti vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení, je třeba uvést, že se poskytnutí nároku na plat po propuštění pouze těm úředníkům, kteří nemají nárok na důchod, jeví jako rozumné vzhledem k cíli sledovanému zákonodárcem, který spočívá v poskytnutí zvýšené ochrany úředníkům, kteří nemají stálý náhradní příjem.

56 Vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení je zřejmě rovněž vhodná k dosažení cíle spočívajícího v zajištění disponibility úředníků v případě zrušení jejich pracovního místa. Úředníci, kteří ještě nemají nárok na důchod, by se totiž bez platu po propuštění byli nuceni zařadit na pracovní trh, takže pokud by jim bylo nabídnuto nové pracovní místo ve veřejné službě, nemuseli by již být k dispozici. Oproti tomu úředníci, kteří mají nárok na důchod, jsou zpravidla méně ochotni znovu vstoupit do veřejné služby, aby obsadili nové pracovní místo, s ohledem na profesionální a osobní nevýhody, které s sebou takové opětovné zařazení do služby může nést.

57 Ustanovení § 32 odst. 4 bod 2 zákona o státní službě kromě toho rovněž umožňuje omezit možnosti zneužití, které by spočívalo v tom, že by úředník měl nárok na plat, jehož cílem je zajistit jeho disponibilitu, i když si přeje odejít do důchodu.

58 Je tedy třeba mít za to, že taková vnitrostátní právní úprava, jaká je dotčená v původním řízení, není zjevně nevhodná k dosažení legitimních cílů uvedených v bodě 49 tohoto rozsudku.

59 Je však třeba ověřit, zda toto opatření nepřekračuje meze toho, co je pro dosažení těchto cílů nezbytné.

60 Dánská vláda v tomto ohledu uvádí, že nárok na plat po propuštění musí být striktně omezen na úředníky, kteří tento plat skutečně potřebují a kteří jsou skutečně k dispozici pro případný opětovný vstup do veřejné služby.

61 Je sice pravda, jak bylo konstatováno v bodě 56 tohoto rozsudku, že úředníci, kteří mají nárok na důchod, jsou z toho důvodu obecně méně ochotni souhlasit s přidělením na náhradní pracovní místo.

62 Rovněž je zřejmé, že tito úředníci mohou počítat se stálým náhradním příjmem, zatímco úředníci, kteří ještě nemají nárok na důchod a jejichž pracovní místo bylo zrušeno, potřebují z tohoto důvodu zvýšenou ochranu. Úředníci, kteří patří do druhé skupiny, podléhají zpravidla více ekonomickým a sociálním tlakům, jelikož by při neexistenci platu po propuštění byli připraveni o stálý zdroj příjmů. Cílem platu po propuštění je tak ochránit úředníky, kteří patří do druhé skupiny, od takových tlaků tím, že jim je poskytnut přiměřený příjem po dobu tří let.

63 Je třeba rovněž zdůraznit, že dánský zákonodárce zasáhl, aby zmírnil nepříznivé účinky právní úpravy dotčené v původním řízení, když stanovil, že úředníci, kteří dosáhli věku 65 let, budou dále získávat nároky na důchod během celé doby, během které by pobírali plat po propuštění, na který však z důvodu svého věku nemají nárok.

64 Zároveň je třeba uvést, že § 32 odst. 4 bod 2 zákona o státní službě zachází stejně s úředníky, kteří skutečně budou pobírat důchod, a těmi, kteří mají nárok na takový důchod.

65 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, však vyplývá, že ve věku 65 let mají úředníci právo odejít do důchodu, ale nemají povinnost tak učinit.

66 Na základě právní úpravy dotčené v původním řízení jsou však z nároku na plat po propuštění vyloučeni jak úředníci, kteří si přejí odejít do důchodu, a kteří tedy budou skutečně pobírat důchod, tak ti, kteří si přejí pokračovat ve své profesní kariéře ve státní službě po dosažení šedesáti pěti let.

67 S legitimním cílem vyhnout se tomu, aby tento plat zvýhodňoval úředníky, kteří nechtějí obsadit nové pracovní místo, ale budou mít náhradní příjem ve formě důchodu, vede dotčené opatření k tomu, že je tento plat odepřen úředníkům, kteří si přejí zůstat na trhu práce, pouze z toho důvodu, že by mohli vzhledem ke svému věku takový důchod pobírat.

68 Toto opatření může tedy nutit tyto úředníky, aby přijali důchod ve výši snížené ve srovnání s důchodem, který by mohli získat, kdyby zůstali aktivními až do vyššího věku, zejména v případě, že neplatili příspěvky dostatečný počet let k tomu, aby mohli získat nejvyšší sazbu důchodu.

69 Legitimních cílů sledovaných právní úpravou dotčenou v původním řízení by navíc mohlo být dosaženo prostředky méně omezujícími, avšak stejně vhodnými. Ustanovení, která by přiznávala nárok na plat po propuštění pouze úředníkům, kteří se dočasně zřekli nároku na důchod, aby pokračovali ve své profesní činnosti, a zároveň stanovila v případě, že posledně uvedení odmítnou obsadit vhodné náhradní pracovní místo, opatření k potrestání zneužití, by umožnila zajistit, aby tento plat pobírali pouze úředníci, kteří jsou skutečně k dispozici pro náhradní pracovní místo.

70 Je sice pravda, že zpravidla nemůže být požadováno, aby takové obecné opatření, jaké je dotčené v původním řízení, ukládalo provedení individuálního přezkumu každého jednotlivého případu za účelem určení, co odpovídá nejlépe konkrétním potřebám každého úředníka, jelikož provádění dotčeného systému musí být z technického a hospodářského hlediska životaschopné.

71 Takový individuální přezkum disponibility úředníků mladších než 65 let je však zřejmě již součástí systému zavedeného vnitrostátní úpravou dotčenou v původním řízení, jelikož přidělení propuštěných úředníků na náhradní pracovní místa je závislé na schopnostech dotyčných osob s ohledem na specifickou povahu pracovních míst, která jim jsou skutečně nabídnuta. Takový individuální přezkum je kromě toho, jak uvedl DJØF, již upraven v § 32 odst. 4 bodu 4 zákona o státní službě.

72 S ohledem na předcházející úvahy je třeba konstatovat, že právní úprava dotčená v původním řízení, která automaticky vylučuje z nároku na plat po propuštění úředníky, kteří mají nárok na důchod, přesahuje meze toho, co je pro dosažení sledovaných cílů nezbytné.

73 Rozdíl v zacházení vyplývající z § 32 odst. 4 bodu 2 zákona o státní službě nemůže tedy být odůvodněný na základě čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

74 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na čtvrtou otázku odpovědět, že článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž úředníci, kteří dosáhli věku, který jim umožňuje pobírat důchod, nemohou z tohoto jediného důvodu pobírat plat po propuštění určený úředníkům, kteří byli propuštěni z důvodu zrušení jejich pracovního místa.

K nákladům řízení

75 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

1) Článek 6 odst. 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že se použije pouze na dávky v důchodu a invaliditě, které plynou ze systému sociálního zabezpečení v zaměstnání.

2) Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž úředníci, kteří dosáhli věku, který jim umožňuje pobírat důchod, nemohou z tohoto jediného důvodu pobírat plat po propuštění určený úředníkům, kteří byli propuštěni z důvodu zrušení jejich pracovního místa.

Podpisy.