Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 26. septembra 2013 *

„Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Zákaz diskriminácie na základe veku — Smernica 2000/78/ES — Článok 6 ods. 1 a 2 — Odmietnutie vyplácať štátnym zamestnancom, ktorí dosiahli vek 65 rokov a majú nárok na starobný dôchodok, plat za disponibilitu“

Vo veci C-546/11,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Højesteret (Dánsko) zo 7. októbra 2011 a doručený Súdnemu dvoru 26. októbra 2011, ktorý súvisí s konaním:

Dansk Jurist- og Økonomforbund, ktorý koná za Erika Toftgaarda,

proti

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

za účasti:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory R. Silva de Lapuerta, sudcovia G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev (spravodajca) a J. L. da Cruz Vilaça,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. novembra 2012,

* Jazyk konania: dánčina.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Dansk Jurist- og Økonomforbund, ktorý koná za E. Toftgaarda, v zastúpení: K.-M. Schebye, advokat,

— Kommunernes Landsforening a Danske Regioner, v zastúpení: J. Vinding, advokat,

— dánska vláda, v zastúpení: C. Vang, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci R. Holdgaard, advokat,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: S. Ossowski a S. Lee, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a C. Barslev, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 7. februára 2013,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 6 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Dansk Jurist- og Økonomforbund (ďalej len „DJØF“), ktorý koná za E. Toftgaarda, na jednej strane a Indenrigs- og Sundhedsministeriet [ministerstvo vnútra a zdravotníctva (predtým ministerstvo vnútra a sociálnych vecí), ďalej len „ministeriet“] na druhej strane vo veci odmietnutia tohto ministeriet priznať E. Toftgaardovi nárok na plat za disponibilitu.

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Odôvodnenia 13 a 25 smernice 2000/78 znejú:

„(13) Táto smernica sa nevzťahuje na systémy sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, ktorých dávky sa nepovažujú za príjem v zmysle, aký má tento pojem na uplatňovanie článku [157 ZFEÚ], ani na žiadny druh platby štátu, ktorej cieľom je zabezpečenie prístupu k zamestnaniu alebo udržanie zamestnania.

…

(25) Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.“

4 Podľa článku 1 smernice 2000/78 „účelom tejto smernice 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 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice 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“.

6 Článok 3 tej istej smernice nazvaný „Rozsah“ vo svojich odsekoch 1 a 3 stanovuje:

„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;

…

…

3. Táto smernica sa nevzťahuje na žiadne dávky poskytované štátnymi alebo podobnými systémami, vrátane štátneho systému sociálneho zabezpečenia alebo sociálnej ochrany.“

7 Podľa článku 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;

…

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku [poberanie alebo nárok na dôchodkové dávky alebo dávky v invalidite – *neoficiálny preklad*] vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny

alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.“

Dánska právna úprava

8 Smernica 2000/78 bola do dánskeho práva prebratá zákonom č. 1417, ktorým sa mení a dopĺňa zákon týkajúci sa zásady zákazu diskriminácie na pracovnom trhu (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) z 22. decembra 2004 (ďalej len „zákon o rovnakom zaobchádzaní“).

9 § 6a tohto zákona je určený na prebratie článku 6 ods. 2 smernice 2000/78. Znie takto:

„Bez ohľadu na § 2 až 5 nebráni tento zákon stanoveniu vekových hraníc na prijatie do zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia ani používaniu vekových kritérií v poistných matematických výpočtoch v rámci týchto systémov. Použitie vekových kritérií nesmie viesť k diskriminácii na základe pohlavia.“

10 § 32 ods. 1 a 4 zákona o štátnej službe (tjenestemandslov) v znení uplatniteľnom v čase prepustenia E. Toftgaarda stanovoval:

„1. Štátny zamestnanec, ktorý bol prepustený, lebo zmeny v organizácii služby alebo v jej pracovných metódach viedli k zrušeniu jeho pracovného miesta, je oprávnený naďalej poberať svoj plat po dobu troch rokov, s výhradou nižšie uvedených odsekov 3 až 5.

…

4. Nárok na plat za disponibilitu nevzniká štátnemu zamestnancovi, ktorý:

(1) je pridelený na iné pracovné miesto alebo mu je ponúknuté pracovné miesto, ktoré je podľa §12 a 13 povinný prijať;

(2) dosiahol vek 65 rokov;

(3) dosiahol vekovú hranicu odchodu do dôchodku alebo

(4) ku dňu prepustenia nie je z dôvodu choroby alebo nespôsobilosti schopný prijať pracovné miesto, ktoré by bol podľa § 12 a 13 povinný prijať.“

11 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že plat za disponibilitu vypláca menovací orgán a že štátny zamestnanec je povinný zostať tomuto orgánu k dispozícii počas obdobia, v priebehu ktorého tento plat poberá.

12 Podľa zákona č. 230 o dôchodkoch štátnych zamestnancov (tjenestemandspensionslov nr. 230) z 19. marca 2004, v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti dotknuté vo veci samej, získavajú štátni zamestnanci v priebehu svojej kariéry nárok na starobný dôchodok. Získanie tohto nároku je zachované počas obdobia, v priebehu ktorého sa štátnym zamestnancom vypláca plat za disponibilitu. Nárok na starobný dôchodok sa okrem toho naďalej získava aj počas obdobia, keď by už mal štátny zamestnanec v zásade právo na výplatu platu za disponibilitu, ale počas ktorého sa mu tento plat podľa vekovej hranice stanovenej v zákone o štátnej službe nevyplácal.

13 Z § 6 ods. 6 uvedeného zákona o dôchodku štátnych zamestnancov vyplýva, že štátni zamestnanci môžu po dovŕšení šesťdesiatich piatich rokov poberať svoj starobný dôchodok v plnej výške.

14 Vnútroštátny súd spresňuje, že štátni zamestnanci majú okrem starobného dôchodku štátneho zamestnanca nárok na ďalšie dôchodkové dávky, ako je najmä štátny starobný dôchodok, ktorý sa pripočíta k starobnému dôchodku štátneho zamestnanca.

15 Zákon č. 1005 o štátnom starobnom dôchodku (lov nr. 1005 om social pension) z 19. augusta 2010 stanovuje pre osoby narodené pred 1. januárom 1959 zákonný vek odchodu do dôchodku na 65 rokov. Vyplácanie tohto dôchodku však môže byť na žiadosť dotknutej osoby odložené o desať rokov, aby mohla neskôr získať vyšší dôchodok. Okrem toho je povolený súbeh výkonu povolania s poberaním štátneho starobného dôchodku pod podmienkou, že príjem z práce neprekročí určitú hranicu, nad ktorú je uvedený dôchodok znížený, či dokonca vylúčený.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

16 E. Toftgaard bol prednostom Krajského úradu vo Vejle (Dánsko) až do 8. mája 2006, keď bol s účinnosťou od 31. decembra 2006 prepustený z dôvodu zrušenia tohto pracovného miesta. Keďže mal 65 rokov, nemohol poberať plat za disponibilitu, lebo mal od 31. decembra 2006 nárok na dôchodok štátnych zamestnancov.

17 Veková hranica pre povinný odchod štátnych zamestnancov do dôchodku bola v čase prepustenia E. Toftgaarda stanovená na 70 rokov. Keďže E. Toftgaard mal v tej dobe 65 rokov, bol oprávnený, avšak nie povinný, požiadať o dôchodok. E. Toftgaard oznámil ministeriet, že chce byť pridelený na iné pracovné miesto, pričom tiež uviedol, že je pripravený prípadne súhlasiť so znížením platu. E. Toftgaard zastával po svojom prepustení niekoľko čestných funkcií, za ktoré poberal skromnú odmenu.

18 E. Toftgaard zastáva názor, že skutočnosť, že mu bol odmietnutý plat za disponibilitu, predstavuje diskrimináciu na základe veku. Z toho dôvodu DJØF, ktorý koná v mene E. Toftgaarda, podal na Østre Landsre žalobu proti jeho zamestnávateľovi, ktorým bolo ministeriet. Keďže táto žaloba bola zamietnutá, DJØF podal odvolanie na Højesteret, pričom najmä tvrdil, že § 32 ods. 4 bod 2 zákona o štátnej službe je osobitne nezlučiteľný so smernicou 2000/78. Tvrdil, že plat za disponibilitu nepredstavuje zamestnanecký systém sociálneho zabezpečenia v zmysle § 6a zákona o rovnakom zaobchádzaní a článku 6 ods. 2 smernice 2000/78 a že veková hranica 65 rokov nepredstavuje primeraný a nevyhnutný prostriedok na uskutočnenie legitímneho cieľa v zmysle článku 6 ods. 1 tejto smernice.

19 Ministeriet tvrdilo, že na článok 32 ods. 4 bod 2 zákona o štátnej službe sa vzťahuje výnimka stanovená v § 6a zákona o rovnakom zaobchádzaní a v článku 6 ods. 2 smernice 2000/78, lebo plat za disponibilitu sa musí považovať za zamestnanecký systém sociálneho zabezpečenia v zmysle týchto ustanovení. Ministeriet subsidiárne dodalo, že tento § 32 ods. 4 bod 2 zodpovedá požiadavkám stanoveným v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

20 Za týchto okolností Højesteret rozhodol prerušiť konanie a podložiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 6 ods. 2 smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že členské štáty môžu určiť, že stanovenie vekových hraníc na vstup do zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia alebo nárok na dávky z nich nepredstavuje diskrimináciu len v prípade, že sa tieto systémy sociálneho zabezpečenia týkajú dôchodkových dávok alebo dávok v invalidite?

2. Má sa článok 6 ods. 2 uvedenej smernice vykladať v tom zmysle, že možnosť stanovenia vekových hraníc sa týka iba prístupu k takýmto systémom, alebo sa má toto ustanovenie vykladať v tom zmysle, že možnosť stanovenia vekových hraníc sa týka taktiež nároku na vyplácanie dávok v rámci takýchto systémov?

3. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:

   Môže výraz ‚zamestnanecký systém sociálneho zabezpečenia' uvedený v článku 6 ods. 2 uvedenej smernice zahŕňať systém, akým je plat za disponibilitu stanovený v § 32 ods. 1 zákona… o štátnej službe, podľa ktorého sa štátnemu zamestnancovi môže ako osobitná ochrana v prípade prepustenia z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta zachovať vyplácanie jeho súčasného platu po dobu troch rokov, a sú mu naďalej započítané roky služby, ktoré sa započítavajú na účely nároku na dôchodok, za predpokladu, že bude aj naďalej k dispozícii na pridelenie na iné vhodné náhradné pracovné miesto?

4. Má sa článok 6 ods. 1 uvedenej smernice vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnemu ustanoveniu, akým je § 32 [ods. 4 bod 2] zákona… o štátnej službe, podľa ktorého sa plat za disponibilitu nevypláca štátnemu zamestnancovi, ktorý dosiahol vek, keď mu vzniká nárok na štátny starobný dôchodok, ak bolo jeho pracovné miesto zrušené?"

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 6 ods. 2 smernice 2000/78 má vykladať v tom zmysle, že sa uplatní len na dôchodkové dávky a dávky v invalidite, ktoré patria do zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia.

22 Na zodpovedanie tejto otázky treba najprv preskúmať to, či vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá má údajne diskriminačnú povahu, spadá do pôsobnosti smernice 2000/78.

23 Z tohto hľadiska tak z názvu a odôvodnení, ako aj z obsahu a účelu tejto smernice vyplýva, že táto smernica má stanoviť všeobecný rámec na to, aby každej osobe bola zaistená rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolaní" tým, že jej dáva účinnú ochranu proti diskriminácii z niektorého z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj vek (pozri rozsudok z 8. septembra 2011, Hennings a Mai, C-297/10 a C-298/10, Zb. s. I-7965, bod 49).

24 Konkrétne z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 vyplýva, že táto smernica sa v rámci právomocí prenesených na Európsku úniu vzťahuje „na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov" vo vzťahu najmä „k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania".

25 V tomto ohľade sa pôsobnosť smernice 2000/78 musí vzhľadom na článok 3 ods. 1 písm. c) a článok 3 ods. 3 tejto smernice v spojení s jej odôvodnením 13 chápať tak, že nezahŕňa systémy sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, ktorých dávky sa nepovažujú za odmenu v tom zmysle, aký má tento pojem na uplatňovanie článku 157 ods. 2 ZFEÚ, ani žiaden druh platby štátu, ktorej cieľom je zabezpečenie prístupu k zamestnaniu alebo udržanie zamestnania (rozsudky z 1. apríla 2008, Maruko, C-267/06, Zb. s. I-1757, bod 41, a z 10. mája 2011, Römer, C-147/08, Zb. s. I-3591, bod 32).

26 Pojem odmena v zmysle článku 157 ods. 2 ZFEÚ zahŕňa všetky dávky v hotovosti alebo v naturáliách, súčasné alebo budúce, pokiaľ ich zamestnávateľ vypláca hoci aj nepriamo pracovníkovi z dôvodu jeho zamestnania (pozri najmä rozsudok zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, Zb. s. I-1889, bod 12).

27 V prejednávanej veci plat za disponibilitu, ktorý bol zavedený zákonom o štátnej službe, vypláca mesačne po dobu troch rokov štát ako zamestnávateľ štátnym zamestnancom, ktorí boli prepustení z dôvodu zrušenia ich pracovného miesta. Výška tohto platu zodpovedá výške platu, ktorý poberal štátny zamestnanec pred svojím prepustením.

28 Je dôležité okrem toho uviesť, že štátny zamestnanec má ako protihodnotu za nárok na plat za disponibilitu povinnosť byť svojmu zamestnávateľovi k dispozícii počas obdobia, v priebehu ktorého sa mu tento plat vypláca. Ak mu zamestnávateľ ponúkne vhodné náhradné pracovné miesto, je povinný ho prijať. Ak si štátny zamestnanec túto povinnosť nesplní, nárok na uvedený plat stratí.

29 Z týchto skutočností vyplýva, že plat za disponibilitu predstavuje okamžitú peňažnú dávku, ktorú zamestnávateľ platí štátnemu zamestnancovi v súvislosti s jeho zamestnaním, a teda predstavuje odmenu v zmysle článku 157 ods. 2 ZFEÚ.

30 § 32 ods. 4 bod 2 zákona o štátnej službe tým, že vylučuje z nároku na plat za disponibilitu celú kategóriu štátnych zamestnancov, ovplyvňuje podmienky odmeňovania týchto štátnych zamestnancov v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Toto posledné ustanovenie sa tak uplatňuje na takú situáciu, ako je tá, o ktorú ide vo veci samej.

31 V druhom rade treba overiť, či právna úprava dotknutá vo veci samej stanovuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78.

32 Podľa tohto ustanovenia sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice, medzi ktorými je uvedený vek. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely uplatnenia odseku 1 tohto článku 2 ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 uvedenej smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou.

33 Keďže v prejednávanej veci § 32 ods. 4 bod 2 zákona o štátnej službe má za následok, že nárok na plat za disponibilitu je odopretý štátnym zamestnancom, ktorí dosiahli 65 rokov, toto ustanovenie stanovuje rozdielne zaobchádzanie, ktoré je priamo založené na kritériu veku v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2000/78.

34 V treťom rade treba preskúmať, či členské štáty môžu na základe článku 6 ods. 2 tejto smernice stanoviť, že takéto rozdielne zaobchádzanie nepredstavuje diskrimináciu na základe veku.

35 Podľa tohto ustanovenia v jeho francúzskej jazykovej verzii členské štáty môžu bez ohľadu na článok 2 ods. 2 určiť, že „ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe [v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre poberanie alebo nárok na dôchodkové dávky alebo dávky v invalidite vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia]“.

36 Dánska jazyková verzia článku 6 ods. 2 tejto smernice sa odlišuje od znenia prevzatého v predchádzajúcom bode tohto rozsudku, lebo sa v nej vôbec neuvádza najmä „prestations de retraite ou d'invalidité [dôchodkové dávky alebo dávky v invalidite]“.

37 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že ustanovenia práva Únie sa majú vykladať a uplatňovať jednotne na základe znení vypracovaných vo všetkých jazykoch Európskej únie. V prípade rozporu medzi rôznymi jazykovými verziami textu sa má predmetné ustanovenie vykladať podľa všeobecnej štruktúry a účelu právneho predpisu, ktorého je súčasťou (pozri najmä rozsudok z 8. decembra 2005, Jyske Finans, C-280/04, Zb. s. I-10683, bod 31 a citovanú judikatúru).

38 Pokiaľ ide o verzie článku 6 ods. 2 smernice 2000/78 vyhotovené v ostatných jazykoch Únie, treba konštatovať, že tieto verzie výslovne uvádzajú, rovnako ako francúzska jazyková verzia uvedená v bode 35 tohto rozsudku, stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia. Napríklad španielska jazyková verzia uvedeného ustanovenia konštatuje „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“, nemecká jazyková verzia tohto ustanovenia používa výrazy „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“, anglická jazyková verzia predmetného ustanovenia uvádza „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits“, zatiaľ čo poľská jazyková verzia toho istého ustanovenia používa formuláciu „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich“.

39 Znenie článku 6 ods. 2 smernice 2000/78 v jazykových verziách citovaných v predchádzajúcom bode tohto rozsudku okrem toho naznačuje, že toto ustanovenie sa uplatní len v prípadoch, ktoré sú v ňom taxatívne uvedené. Ak by totiž normotvorca Únie chcel rozšíriť pôsobnosť tohto ustanovenia nad rámec prípadov, ktoré sú v ňom výslovne uvedené, jednoznačne by to v ňom zmienil, pričom by napríklad použil príslovku „najmä“.

40 Všeobecná štruktúra a cieľ smernice 2000/78 tento záver podporujú. Táto smernica totiž v oblasti zamestnania a povolania konkretizuje zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, ktorá sa považuje za všeobecnú zásadu práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 21). Zákaz akejkoľvek diskriminácie najmä na základe veku je okrem iného uvedený v článku 21 Charty základných práv Európskej únie, ktorá má od 1. decembra 2009 rovnakú právnu silu ako Zmluvy.

41 Hoci článok 6 ods. 2 smernice 2000/78 umožňuje členským štátom stanoviť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, toto ustanovenie sa musí vykladať reštriktívne (pozri analogicky rozsudok z 12. januára 2010, Petersen, C-341/08, Zb. s. I-47, bod 60).

42 Výklad článku 6 ods. 2 smernice 2000/78, podľa ktorého sa toto ustanovenie uplatní na všetky druhy zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia, by mal za následok rozšírenie jeho pôsobnosti, takže toto ustanovenie by sa nevykladalo reštriktívne, ako sa vyžaduje.

43 Z toho vyplýva, že článok 6 ods. 2 smernice 2000/78 sa uplatní len na zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré kryjú riziká staroby a invalidity.

44 V danom prípade je aj za pre predpokladu, že sa plat za disponibilitu vypláca v rámci zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia, a to vzhľadom na skutočnosti opísané v bodoch 27 až 29 tohto rozsudku, zjavné, že tento plat nepredstavuje dôchodkovú dávku ani dávku v invalidite. Článok 6 ods. 2 smernice 2000/78 sa teda za okolností, ako sú tie, o ktoré ide vo veci samej, neuplatní.

45 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 6 ods. 2 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatní len na dôchodkové dávky a dávky v invalidite, ktoré patria do zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia.

O druhej a tretej otázke

46 Vzhľadom na odpoveď danú na prvú otázku nie je potrebné na druhú a tretiu otázku odpovedať.

O štvrtej otázke

47 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej štátni zamestnanci, ktorí dosiahli vek umožňujúci im poberať starobný dôchodok, nemôžu mať len z tohto dôvodu nárok na plat za disponibilitu, ktorý je určený štátnym zamestnancom, ktorí boli prepustení v dôsledku zrušenia ich pracovného miesta.

48 Podľa článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 nie je rozdielne zaobchádzanie na základe veku diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, najmä legitímnymi cieľmi politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

49 Preto treba v prvom rade preskúmať to, či právna úprava dotknutá vo veci samej sleduje legitímny cieľ. Dánska vláda v tejto súvislosti tvrdí, že táto právna úprava usiluje o nastolenie spravodlivej rovnováhy medzi na jednej strane požiadavkami štátu v oblasti adaptácie, reštrukturalizácie a efektívnosti verejnej správy a na druhej strane ochranou štátnych zamestnancov proti neoprávneným osobným a politickým tlakom. Uvedená právna úprava sleduje najmä dvojaký cieľ, ktorý spočíva v zabezpečení disponibility štátnych zamestnancov s výhľadom na ich pridelenie na náhradné pracovné miesto a ďalej v zaručení ich nezávislosti tým, že ich chráni proti akýmkoľvek vonkajším tlakom. Skutočnosť, že z nároku na plat za disponibilitu sú vylúčení štátni zamestnanci, ktorí už majú nárok na starobný dôchodok, je odôvodnená potrebou predchádzať zneužívaniam, keďže je vo všeobecnosti málo pravdepodobné, že títo štátni zamestnanci budú ochotní nastúpiť na náhradné pracovné miesto. Navyše takíto štátni zamestnanci potrebujú nižšiu úroveň ochrany, pretože už môžu poberať primeraný náhradný príjem, ako je starobný dôchodok.

50 V tomto kontexte treba pripomenúť, že za súčasného stavu práva Únie členské štáty, ako aj prípadne sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni disponujú širokým rámcom voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania určeného cieľa v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho môžu uskutočniť (rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 68).

51 Cieľ spočívajúci v zabezpečení disponibility štátnych zamestnancov a v zabezpečení ich ochrany v prípade zrušenia ich pracovného miesta, ktorý zároveň obmedzuje nárok na plat za disponibilitu len na štátnych zamestnancov, ktorí potrebujú ochranu a ktorí dodržia svoju povinnosť byť k dispozícii, patrí do kategórie legitímnych cieľov politiky zamestnanosti a trhu práce v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

52 Podľa tohto naposledy uvedeného ustanovenia sú tieto ciele spôsobilé odôvodniť ako výnimku zo zákazu diskriminácie na základe veku rozdielne zaobchádzania súvisiace najmä so „stanovením osobitných podmienok… zamestnania a povolania vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov…, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana“.

53 Ciele takej povahy, aké sleduje vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, sa musia v zásade považovať za ciele, ktoré môžu, ako stanovuje článok 6 ods. 1 prvý pododsek smernice 2000/78, „v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov“ „objektívne a primerane“ odôvodniť rozdielne zaobchádzanie na základe veku.

54 Podľa samotného znenia uvedeného ustanovenia však ešte treba overiť, či sú prostriedky použité na realizáciu týchto cieľov „primerané a nevyhnutné“.

55 Pokiaľ ide o primeranosť vnútroštátnej právnej úpravy dotknutej vo veci samej, treba uviesť, že priznanie nároku na plat za disponibilitu len tým štátnym zamestnancom, ktorí nemajú nárok na starobný dôchodok, sa nezdá neprimerané s ohľadom na cieľ sledovaný zákonodarcom, ktorý spočíva v poskytnutí zvýšenej ochrany štátnym zamestnancom, ktorí nepoberajú stabilný a trvalý náhradný príjem.

56 Tiež sa zdá, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej je vhodná na dosiahnutie cieľa spočívajúceho v zabezpečení disponibility štátnych zamestnancov v prípade zrušenia ich pracovného miesta. Štátni zamestnanci, ktorí ešte nemajú nárok na starobný dôchodok, by totiž v prípade nepoberania platu za disponibilitu boli nútení začleniť sa do trhu práce, takže v okamihu, keby im bolo ponúknuté nové pracovné miesto vo verejnej správe, nemuseli by už byť k dispozícii. Naproti tomu štátni zamestnanci, ktorí majú nárok na starobný dôchodok, sú vo všeobecnosti menej ochotní sa opätovne začleniť do verejnej služby, aby nastúpili na nové pracovné miesto, a to vzhľadom na osobné a profesijné nevýhody, ktoré môže mať za následok takéto opätovné začlenenie.

57 § 32 ods. 4 bod 2 zákona o štátnej službe okrem toho tiež umožňuje obmedziť možnosti zneužitia, ktoré by v prípade štátneho zamestnanca spočívalo v tom, že by mal nárok na plat určený na zabezpečenie jeho disponibility, aj keď zamýšľa odísť do dôchodku.

58 Preto treba zastávať názor, že vnútroštátna právna úprava, ako je tá dotknutá vo veci samej, nie je zjavne neprimeraná na dosiahnutie legitímnych cieľov uvedených v bode 49 tohto rozsudku.

59 Treba však overiť, či toto opatrenie nejde nad rámec toho, čo je na dosiahnutie týchto cieľov nevyhnutné.

60 Dánska vláda v tomto ohľade tvrdí, že nárok na plat za disponibilitu by mal byť striktne obmedzený na štátnych zamestnancov, ktorí skutočne tento plat potrebujú a ktorí sú skutočne k dispozícii na prípadné opätovné začlenenie do verejnej služby.

61 Je nepochybne pravda, ako sa konštatovalo v bode 56 tohto rozsudku, že štátni zamestnanci, ktorí majú nárok na starobný dôchodok, sú v dôsledku tejto skutočnosti vo všeobecnosti menej ochotní súhlasiť s pridelením na náhradné pracovné miesto.

62 Zdá sa tiež, že títo štátni zamestnanci môžu počítať so stabilným a trvalým náhradným príjmom, zatiaľ čo štátni zamestnanci, ktorí ešte nemajú nárok na starobný dôchodok a ktorých pracovné miesto bolo zrušené, potrebujú z tohto dôvodu zvýšenú ochranu. Štátni zamestnanci, ktorí patria do tejto druhej skupiny, totiž vo všeobecnosti viac podliehajú ekonomickým a sociálnym tlakom, keďže by v prípade nepoberania platu za disponibilitu boli zbavení stabilného zdroja príjmu. Plat za disponibilitu tak má za cieľ chrániť štátnych zamestnancov, ktorí patria do druhej uvedenej skupiny, proti takýmto tlakom tým, že im poskytuje primeraný príjem počas obdobia troch rokov.

63 Je dôležité tiež zdôrazniť, že dánsky zákonodarca zasiahol, aby zmiernil nepriaznivé účinky právnej úpravy dotknutej vo veci samej, keď stanovil, že štátni zamestnanci, ktorí dosiahli vek 65 rokov, budú naďalej kumulovať nároky na starobný dôchodok počas celého obdobia, v priebehu ktorého mali poberať plat za disponibilitu, na ktorý však z dôvodu svojho veku nemajú nárok.

64 Preto treba uviesť, že § 32 ods. 4 bod 2 zákona o štátnej službe zaobchádza so štátnymi zamestnancami, ktorí skutočne budú poberať starobný dôchodok, rovnako ako s tými, ktorí majú na takýto dôchodok nárok.

65 Zo spisu, ktorým disponuje Súdny dvor, pritom vyplýva, že štátni zamestnanci vo veku 65 rokov sú oprávnení, avšak nie povinní odísť do dôchodku.

66 Na základe právnej úpravy dotknutej vo veci samej sú však z nároku na plat za disponibilitu vylúčení tak štátni zamestnanci, ktorí si želajú odísť do dôchodku a ktorí v dôsledku toho budú skutočne poberať starobný dôchodok, ako aj tí, ktorí si želajú pokračovať vo svojej profesijnej kariére v rámci verejnej správy aj po dosiahnutí šesťdesiatich piatich rokov.

67 Preto s legitímnym cieľom vyhnúť sa tomu, aby tento plat zvýhodňoval štátnych zamestnancov, ktorí nechcú nastúpiť na náhradné pracovné miesto, ale budú poberať náhradný príjem vo forme starobného dôchodku, vedie predmetné opatrenie k tomu, že uvedený plat je odopretý štátnym zamestnanom, ktorí si želajú zostať na trhu práce len z toho dôvodu, aby mohli, najmä vzhľadom na svoj vek, takýto dôchodok poberať.

68 Toto opatrenie tak môže týchto štátnych zamestnancov nútiť, aby prijali starobný dôchodok v menšej výške oproti dôchodku, na ktorý by mali nárok, ak by boli profesijne činní až do vyššieho veku, najmä v prípade, ak neplatili príspevky dostatočný počet rokov, aby mali nárok na dôchodok v plnej výške.

69 Navyše legitímne ciele sledované právnou úpravou dotknutou vo veci samej zrejme možno dosiahnuť menej obmedzujúcimi prostriedkami, ktoré sú však rovnako primerané. Ustanovenia, ktoré by nárok na plat za disponibilitu obmedzili len na štátnych zamestnancov, ktorí sa dočasne vzdali nároku na starobný dôchodok, aby pokračovali vo svojej profesijnej činnosti, a zároveň by v prípade, že títo štátni zamestnanci odmietnu nastúpiť na vhodné náhradné pracovné miesto, stanovili opatrenia smerujúce k uloženiu sankcií za zneužívanie, by umožnili zabezpečiť, aby tento plat poberali len štátni zamestnanci, ktorí sú skutočne k dispozícii nastúpiť na náhradné pracovné miesto.

70 Nemôže sa nepochybne vo všeobecnosti požadovať, aby opatrenie, ako je to dotknuté vo veci samej, ukladalo vykonanie individuálneho preskúmania každého osobitného prípadu s cieľom určiť, čo najlepšie zodpovedá osobitným potrebám každého štátneho zamestnanca, keďže správa dotknutého systému musí byť z technického a ekonomického hľadiska životaschopná.

71 Takéto individuálne preskúmanie disponibility štátnych zamestnancov mladších ako 65 rokov je už zrejme súčasťou systému zavedeného vnútroštátnou právnou úpravou dotknutou vo veci samej, keďže pridelenie prepustených štátnych zamestnancov na náhradné pracovné miesta závisí od kvalifikácií dotknutých osôb s ohľadom na osobitosti pracovných miest, ktoré sa im skutočne ponúkajú. Takéto individuálne preskúmanie je už okrem iného, ako tvrdí DJØF, stanovené v § 32 ods. 4 bode 4 zákona o štátnej službe.

72 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba konštatovať, že právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá automaticky z nároku na plat za disponibilitu vylučuje štátnych zamestnancov, ktorí majú nárok na starobný dôchodok, ide nad rámec toho, čo je na dosiahnutie sledovaných cieľov nevyhnutné.

73 Rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z § 32 ods. 4 bodu 2 zákona o štátnej službe nemožno preto odôvodniť na základe článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

74 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku odpovedať tak, že článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej štátni zamestnanci, ktorí dosiahli vek umožňujúci im poberať starobný dôchodok, nemôžu z tohto jediného dôvodu poberať plat za disponibilitu, ktorý je určený štátnym zamestnancom, ktorí boli prepustení z dôvodu zrušenia ich pracovného miesta.

O trovách

75 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 6 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatní len na dôchodkové dávky a dávky v invalidite, ktoré patria do zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia.**

2. **Článok 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, na základe ktorej štátni zamestnanci, ktorí dosiahli vek umožňujúci im poberať starobný dôchodok, nemôžu z tohto jediného dôvodu poberať plat za disponibilitu, ktorý je určený štátnym zamestnancom, ktorí boli prepustení z dôvodu zrušenia ich pracovného miesta.**

Podpisy