# ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

21. července 2011 *

Ve spojených věcech C-159/10 a C-160/10,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Německo) ze dne 29. března 2010, došlými Soudnímu dvoru dne 2. dubna 2010, v řízeních

**Gerhard Fuchs** (C-159/10),

**Peter Köhler** (C-160/10)

proti

**Land Hessen,**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh a P. Lindh (zpravodajka), soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 5. dubna 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Land Hessen M. Deutschem, Rechtsanwalt,

– za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jako zmocněnci,

– za Irsko D. O'Haganem a B. Dohertym, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi V. Kreuschitzem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

## Rozsudek

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

2 Tyto žádosti byly podány v rámci sporu mezi G. Fuchsem a Land Hessen (spolková země Hesensko) a sporu mezi P. Köhlerem a spolkovou zemí Hesensko ve věci jejich odchodu do důchodů ve věku 65 let.

### Právní rámec

*Unijní právo*

3 Osmý, devátý a jedenáctý body odůvodnění směrnice 2000/78 stanoví:

„(8) Hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999, zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, jako jsou zdravotně postižené osoby. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci

starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem.

(9) Zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji.

[…]

(11) Diskriminace na základě […] věku […] může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o [EU], zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob."

4 Dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„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."

5 Podle jejího článku 1 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."

6 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."

7 Článek 3 směrnice 2000/78, nadepsaný „Oblast působnosti", ve svém odstavci 1 uvádí:

„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;

[...]“

8 Článek 6 odst. 1 a 2 této směrnice stanoví:

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

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;

b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;

c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

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."

*Vnitrostátní právní úprava*

9 Spolkový zákonodárce provedl směrnici 2000/78 všeobecným zákonem o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) ve znění § 15 odst. 66 zákona ze dne 5. února 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160).

10 Uvedený zákonodárce přijal ustanovení týkající se starobního důchodu doživotně jmenovaných státních zaměstnanců spolkových zemí a obcí, která jsou uvedena v § 25 spolkového zákona o koordinaci statusu státních zaměstnanců spolkových zemí (Beamtenstatusgesetz) ze dne 17. června 2008 (BGBl. 2008 I, s. 1010), ve znění § 15 odst. 16 zákona ze dne 5. února 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160), jež znějí takto:

„Doživotně jmenovaní státní zaměstnanci odcházejí do důchodu po dosažení věkové hranice."

11 Samotné toto ustanovení neurčuje tuto věkovou hranici, ale ponechává její stanovení na spolkových zemích.

12 Ustanovení § 50 zákona o státní službě spolkové země Hesensko (Hessisches Beamtengesetz), ve znění zákona ze dne 14. prosince 2009 (dále jen „HBG"), stanoví povinnou věkovou hranici pro odchod státních zaměstnanců spolkové země Hesensko do důchodu takto:

„(1) Státní zaměstnanci, kteří jsou jmenováni doživotně, odcházejí do důchodu na konci měsíce, v němž dosáhnou věku 65 let (věková hranice).

(2) Odchylně od odstavce (1) se na níže uvedené státní zaměstnance vztahují následující ustanovení:

1. vyučující na veřejnoprávních školách odcházejí do důchodu na konci posledního měsíce školního roku, v němž dosáhnou věku šedesáti pěti let;

2. profesoři, vyučující na vysokých školách, vědečtí a umělečtí spolupracovníci, jakož i vyučující pověření zvláštními úkoly ve vysokoškolských zařízeních spolkové země odcházejí do důchodu na konci posledního měsíce semestru, v němž dosáhnou věku 65 let.

(3) V zájmu služby může být na žádost státního zaměstnance odchod do důchodu odložen po dosažení věku 65 let, vždy na období nanejvýše jednoho roku, v žádném případě pak nesmí být překročen věk 68 let. Rozhodnutí přijme hierarchicky nejvyšší orgán nebo orgán oprávněný ke jmenování."

13 Předkládající soud uvádí, že do roku 1992 bylo ponechání státního zaměstnance ve službě povoleno po dosažení věkové hranice, pokud o to státní zaměstnanec požádal a nebránil tomu zájem služby. Od uvedeného roku podléhá toto ponechání ve službě podmínce, že to vyžaduje zájem služby.

14 HBG obsahuje zvláštní ustanovení týkající se věkové hranice státních zaměstnanců jmenovaných na dobu určitou na základě přímé volby, jako jsou starostové a regionální zastupitelé. Ti odcházejí do důchodu po dosažení věku 71 let, pokud jejich funkční období neskončí před tímto datem.

15 Na spolkové úrovni byla do 12. února 2009 na státní zaměstnance použitelná všeobecná věková hranice 65 let. Od tohoto data právní předpisy stanovily postupné zvyšování této věkové hranice na 67 let. V době rozhodné z hlediska skutečností původního sporu byla přijata podobná ustanovení v některých spolkových zemích, nikoliv však ve spolkové zemi Hesensko.

16 Mimo oblast státní služby od 1. ledna 2008 § 35 knihy VI zákoníku sociálního zabezpečení (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), který je použitelný na zaměstnance, na které se vztahuje soukromé právo, stanoví také postupné zvyšování věku, v němž vzniká nárok na starobní důchod, na 67 let. Podle přechodných ustanovení pro osoby narozené před 1. lednem 1947 zůstává tímto věkem 65 let.

**Spory v původním řízení a předběžné otázky**

17 Skutečnosti, které jsou základem sporů v původním řízení, jsou téměř totožné a otázky položené předkládajícím soudem jsou stejné.

18 V obou věcech v původním řízení žalobci G. Fuchs a P. Köhler, kteří se narodili v roce 1944, zastávali funkci státního zástupce do věku 65 let, jehož dosáhli v průběhu roku 2009 a v němž měli normálně odejít do důchodu na základě § 50 odst. 1 HBG.

19 Dotčené osoby požádaly o to, aby mohly další rok vykonávat svou funkci, a dovolávaly se § 50 odst. 3 HBG.

20 Vzhledem k tomu, že ministr spravedlnosti spolkové země Hesensko zamítl jejich žádosti z důvodu, že zájem služby nevyžaduje jejich ponechání ve funkci, podali žalobci v původním řízení stížnost k uvedenému ministrovi a dále návrh na nařízení předběžného opatření k Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Tento soud jimi předloženým návrhům na nařízení předběžného opatření vyhověl a nařídil spolkové zemi Hesensko, aby ponechala G. Fuchse a P. Köhlera na jejich pracovním místě. Proti rozhodnutím vydaným Verwaltungsgericht Frankfurt am Main byla však podána odvolání k Hessischer Verwaltungsgerichtshof, který je zrušil a zamítl návrhy na nařízení předběžného opatření podané jmenovanými. Od 1. října 2009 G. Fuchs a P. Köhler již nemohou zastávat funkci hlavního státního zástupce a pobírají starobní důchod.

22 Vzhledem k tomu, že stížnosti G. Fuchse a P. Köhlera byly rovněž zamítnuty rozhodnutími ministra spravedlnosti spolkové země Hesensko, napadli jmenovaní tato rozhodnutí žalobou podanou k Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

23 Tento soud měl pochybnosti ohledně slučitelnosti věkové hranice stanovené pro výkon funkce státního zástupce zvláště s článkem 6 směrnice 2000/78. Podle něj povinný odchod do důchodu osob zastávajících tuto funkci ve věku 65 let představuje diskriminaci na základě věku, která je v rozporu s ustanoveními směrnice 2000/78.

24 Předkládající soud uvádí, že sporné ustanovení bylo zavedeno v době, kdy se mělo za to, že od tohoto věku je pracovní schopnost nedostatečná. Podle něj v současné době

výzkumy prokázaly, že tato schopnost se u jednotlivých osob liší. Kromě toho má za to, že prodloužení délky života vedlo zákonodárce v případě státních zaměstnanců na spolkové úrovni a zaměstnanců soukromého sektoru k posunutí všeobecné věkové hranice pro odchod do důchodu a vznik nároku na starobní důchod na 67 let. Dále podle předkládajícího soudu HBG stanoví, že státní zaměstnanci jmenovaní na základě volby mohou vykonávat své funkce do věku 71 let.

25 Podle předkládajícího soudu z důvodové zprávy spolkové země Hesensko k HBG ve znění z roku 1962 vyplývá, že cílem tohoto zákona je upřednostnit zaměstnávání mladších osob, a zajistit tak vhodnou věkovou skladbu. Podle něj však takový cíl nepředstavuje objektivní odůvodnění, neboť ve vnitrostátním právu neexistuje dostatečně přesné kritérium pro vymezení věkové skladby, která by mohla být kvalifikována jako příznivá nebo nepříznivá. Je toho názoru, že takový cíl slouží nikoliv obecnému zájmu, ale individuálnímu zájmu zaměstnavatele. Má za to, že spolková země Hesensko v každém případě neuvedla povahu ani důvody věkové skladby, kterou považuje za vhodnou. Podle předkládajícího soudu číselné údaje, které uvedla, prokazují, že velkou část zaměstnanců státního zastupitelství již tvoří mladí lidé. Předkládající soud dodává, že studie z poslední doby ukazují, že neexistuje spojitost mezi povinným odchodem do důchodu osob, které dosáhly věkovou hranici a vstupem mladších osob do povolání. Uvedený soud si klade také otázku, zda číselné údaje, které se týkají pouze spolkové země Hesensko a uvnitř této země se vztahují pouze na státní zaměstnance, kteří představují pouze malou část zaměstnanců uvedené spolkové země a zaměstnanců dotyčného členského státu, mohou prokázat existenci cíle obecného zájmu a zda takový cíl nevyžaduje posuzování na vyšší úrovni, zejména na úrovni všech státních zaměstnanců a zaměstnanců spolkové země Hesensko, nebo dokonce na úrovni všech státních zaměstnanců a zaměstnanců uvedeného členského státu.

26 Předkládající soud dodává, že odchod do důchodu státních zástupců nevede vždy k přijímání zaměstnanců za účelem obsazení volných pracovních míst. Domnívá se, že spolková země Hesensko se tak snaží dosáhnout rozpočtových úspor.

27 Má za to, že některá opatření kromě toho nejsou koherentní. Tak tomu je podle jeho názoru zejména v případě možnosti ponechat zaměstnance vykonávat pracovní činnost do 68 let přes nevyvratitelnou domněnku neschopnosti služby od věku 65 let, bránění v dobrovolném odchodu před věkem 65 let a zvyšování věku pro odchod do důchodu, které je již stanoveno v některých právních předpisech.

28 Za těchto podmínek se předkládající soud rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Sledují ustanovení [HBG], která se týkají povinné věkové hranice pro odchod do důchodu státních zaměstnanců, cíl obecného zájmu podle kritérií [unijního] práva?

V tomto ohledu vyvstávají především následující zvláštní otázky:

– Jaké zvláštní požadavky musí z hlediska [unijního] práva splňovat takový cíl obecného zájmu? Jaké další otázky by měl předkládající soud ještě zkoumat k objasnění skutkového stavu?

– Představuje zájem na úspoře rozpočtových zdrojů a na omezení nákladů na lidské zdroje – v projednávaném případě se jedná o bránění v přijímání zaměstnanců za účelem snížení nákladů na zaměstnance – legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78[…]?

– Může být snaha veřejnoprávního zaměstnavatele v určitém rozsahu plánovat definitivní odchody státních zaměstnanců považována za legitimní cíl obecného zájmu, a to i v případě, kdy každý veřejnoprávní zaměstnavatel, na

něhož se vztahuje HBG nebo spolkový zákon o koordinaci statutu státních zaměstnanců spolkových zemí, může vytvářet a prosazovat vlastní koncepce v oblasti výhledového řízení lidských zdrojů?

– Může zájem na, vhodném věkovém rozložení a na ‚vhodné věkové skladbě' představovat cíl obecného zájmu, i když neexistují zákonná ustanovení nebo obecné normy týkající se žádoucího věkového rozložení nebo věkové skladby?

– Může být zájem na vytváření příležitostí pro povýšení státních zaměstnanců považován za legitimní cíl obecného zájmu ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78[…]?

– Sleduje věková hranice v rozsahu, v němž je jejím účelem zabránit sporům se staršími osobami ohledně jejich schopnosti pokračovat ve službě, legitimní cíl obecného zájmu?

– Je předpokladem cíle obecného zájmu uvedeného v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78[…] pojetí politiky zaměstnanosti, které se týká nejen veřejnoprávních nebo soukromoprávních zaměstnavatelů? Pokud ano, jaký musí být stupeň jednotnosti a závaznosti tohoto pojetí?

– Je možné, aby věkové hranice tak omezeného rozsahu umožnily veřejnoprávním nebo soukromoprávním zaměstnavatelům sledovat cíle obecného zájmu pro skupiny zaměstnanců, které jsou v projednávaném případě omezeny na státní zaměstnance, na něž se vztahuje HBG?

– Za jakých podmínek může být za cíl obecného zájmu uvedený v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78[…] považován cíl, který mohou veřejnoprávní zaměstnavatelé sledovat, avšak který není závazně stanoven, aby se na místa uvolněná odchodem do důchodu přijímali noví zaměstnanci nebo se případně obsazovala povýšením stávajících státních zaměstnanců? Musí v případě obecného tvrzení, že právní úprava sleduje cíl obecného zájmu, existovat také statistické údaje nebo jiné údaje svědčící o dostatečné závažnosti a skutečném dosažení tohoto cíle?

2) a) Jaké požadavky musí být splněny, aby věková hranice ve smyslu HBG byla vhodná a způsobilá k uskutečnění sledovaného cíle?

b) Je třeba provádět podrobnější analýzy za účelem stanovení poměru mezi předpokládaným počtem státních zaměstnanců obou pohlaví, kteří po dosažení věkové hranice budou chtít nadále pracovat, a počtem těch státních zaměstnanců, kteří po dosažení věkové hranice pobírají nesnížený důchod, a proto chtějí v každém případě odejít ze státní služby? Nebylo by v této situaci vhodnější, aby před povinným odchodem do důchodu byla dávána přednost dobrovolnému odchodu, jestliže právní předpisy stanovící snížení důchodu v případě vzniku nároku před dosažením důchodového věku zajišťují, aby se tak zamezilo nepřiměřeným výdajům z důchodového rozpočtu, a s tím souvisejícím nákladům na zaměstnance? (Dobrovolný odchod je tak vhodnějším režimem než povinný odchod a neméně vhodně umožňuje dosažení sledovaného cíle.)

c) Může být přiměřené a nezbytné na základě nevyvratitelné domněnky neschopnosti služby automaticky ukončit služební poměr státních zaměstnanců obou pohlaví, kteří dosáhli určitého věku, v projednávaném případě 65 let?

d) Je přiměřené, aby pokračování ve služebním poměru, které je v každém případě samo o sobě možné do 68 let, bylo závislé výlučně na zvláštních zájmech veřejnoprávního zaměstnavatele a aby neexistence zájmů tohoto druhu povinně vedla k ukončení služebního poměru, aniž by dotčená osoba měla právní možnost, aby její statut státního zaměstnance byl obnoven?

e) Pokud věková hranice vede povinně ke ztrátě zaměstnání místo toho, aby se omezila na stanovení podle čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 […] podmínek vzniku nároku na nesnížený důchod, musí být tato hranice považována za hranici, která neodůvodněně ohrožuje zájmy starších osob ve vztahu k zájmům mladších osob, které nejsou v zásadě hodnotnější?

f) Pokud je cíl usnadnit přijímání zaměstnanců nebo jejich povyšování považován za legitimní, jaké jsou zvláštní faktické požadavky, které je třeba splnit k prokázání toho, do jaké míry jsou skutečně využity odpovídající možnosti? Je třeba v tomto ohledu vzít v úvahu všechny veřejnoprávní zaměstnavatele, kteří uplatňují věkovou hranici nebo všechny veřejnoprávní zaměstnavatele, na které se vztahuje zákonná právní úprava, a musí být zohledněn obecně pracovní trh, či nikoliv?

g) Je vzhledem k dnes již zřejmým, demografickým vývojem způsobeným mezerám na pracovním trhu a okamžitému vzniku poptávky po kvalifikované pracovní síle všech kategorií, včetně ve státní službě na spolkové úrovni i na úrovni jednotlivých zemí, přiměřené a nezbytné, aby státní zaměstnanci obou pohlaví, kteří jsou schopni služby a chtějí pokračovat ve své pracovní činnosti, byli nuceni opustit státní službu, ačkoliv vzápětí vyvstane značná poptávka po zaměstnancích, kterou pracovní trh stěží pokryje? Je v tomto ohledu třeba poskytnout údaje o pracovním trhu v jednotlivých odvětvích, které případně bude nutné později zjistit?

3) a) Jaké požadavky týkající se koherentnosti musí splňovat ustanovení upravující věkovou hranici, která jsou uvedena v právních předpisech spolkové země Hesensko, případně v německých spolkových právních předpisech?

b) Lze mít za to, že § 50 odst. 1 a § 50 odst. 3 HBG si vzájemně neodporují, když možnost pokračovat ve služebním poměru po překroční věkové hranice závisí pouze na zájmech zaměstnavatele?

c) Může výklad § 50 odst. 3 HBG, který je v souladu se směrnicí [2000/78], vést případně k tomu, že v zájmu zabránění diskriminaci na základě věku musí být služební poměr vždy prodloužen, pokud tomu nebrání žádný služební důvod? Jaké požadavky by měl splňovat takový služební důvod? Je třeba mít za to, že k tomu, aby služební zájmy vyžadovaly pokračování ve služebním poměru, stačí, aby ukončení služebního poměru vedlo k neodůvodnitelné diskriminaci na základě věku?

d) Jakým způsobem může takový výklad § 50 odst. 3 HBG umožnit prodloužení nebo obnovení služebního poměru žalobce i přesto, že jeho služební poměr již byl ukončen? Je třeba v tomto případě vyloučit použití § 50 odst. 1 HBG alespoň do šedesátého osmého roku věku dotčené osoby?

e) Je přiměřené a nezbytné na jedné straně bránit dobrovolnému odchodu do důchodu po dosažení věku 60 nebo 63 let prostřednictvím trvalého snížení starobního důchodu a na straně druhé vyloučit dobrovolné prodloužení služebního poměru po dosažení věku 65 let s výjimkou případu, kdy veřejnoprávní zaměstnavatel projeví výjimečně zvláštní zájem na tomto prodloužení?

f) Je věková hranice stanovená v § 50 odst. 1 HBG zbavena svého přiměřeného a nezbytného charakteru v důsledku existence příznivějších režimů stanovených pro starší osoby pracující na částečný úvazek a pro státní zaměstnance přijaté na dobu určitou?

g) Jak je třeba z hlediska koherentnosti posuzovat jednotlivé právní úpravy státní služby, pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, které na jedné straně vyžadují trvalé zvyšování věku, v němž vzniká nárok na nesnížený důchod, a na straně druhé zakazují výpověď pracovního poměru z důvodu dosažení věku pro odchod do běžného starobního důchodu, ale rovněž ukládají povinné ukončení služebního poměru osob, které dosáhly tento věk?

h) Má z hlediska koherentnosti význam, že postupné zvyšování věkových hranic ve vztahu ke zaměstnancům, na něž se vztahuje zákoník sociálního zabezpečení a zaměstnancům státní služby spolkového státu, jakož i některých spolkových zemí, slouží především zájmu zaměstnanců, aby se na ně co možná nejpozději vztahovaly přísnější podmínky pro vznik nároku na nesnížený starobní důchod ve veřejném nebo soukromém sektoru? Jsou tyto otázky irelevantní, neboť ve vztahu ke státním zaměstnancům obou pohlaví spadajícím do působnosti HBG ještě nedošlo ke zvýšení věkové hranice, i když toto zvýšení bude brzy účinné pro smluvní zaměstnance?“

29 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 6. května 2010 byly věci C-159/10 a C-160/10 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

## K předběžným otázkám

30 Předkládající soud vznáší mnoho podotázek, které jsou v podstatě rozděleny do tří otázek, z nichž se některé týkají výkladu vnitrostátního práva. V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr není na základě článku 267 SFEU příslušný rozhodovat v řízení o předběžné otázce o výkladu pravidel vnitrostátního práva. Příslušnost Soudního dvora je omezena pouze na přezkum ustanovení unijního práva (viz zejména rozsudek ze dne 10. ledna 2006, Cassa di Risparmio di Firenze a další, C-222/04, Sb. rozh. s. I-289, bod 63).

31 Je třeba tudíž odpovědět na položené otázky s přihlédnutím k tomuto omezení.

*K první otázce*

32 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 2000/78 brání takovému zákonu, jako je HBG, který stanoví povinný odchod do důchodu státních zaměstnanců, kteří jsou jmenováni doživotně, v projednávaném případě státních zástupců, ve věku 65 let s tou výhradou, že tito státní zaměstnanci mají možnost nadále pracovat, a to nanejvýše do 68 let, pokud to vyžaduje zájem služby, sleduje-li tento zákon jeden nebo několik cílů, k nimž patří nastolení „vhodné věkové skladby", plánování odchodů, povyšování státních zaměstnanců, předcházení sporům nebo dosažení rozpočtových úspor.

33 Není zpochybňováno, že ukončení služebního poměru státních zaměstnanců spolkové země Hesensko, zvláště státních zástupců, po dosažení věku, který jim umožňuje pobírat nesnížený důchod, a sice 65 let, představuje rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78.

34 Takové ustanovení, jako je § 50 odst. 1 HBG, totiž ovlivňuje podmínky zaměstnání a pracovní podmínky ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 tím, že brání dotčeným státním zástupcům, aby po překročení věku 65 let nadále pracovali. Dále tím, že je s těmito osobami zacházeno méně příznivě než s osobami, které nedosáhly tohoto věku, zavádí toto ustanovení rozdílné zacházení založené přímo na věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice.

35 Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 uvádí, 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.

36 Pro účely odpovědi na položenou otázku je třeba tudíž ověřit, zda uvedené ustanovení je odůvodněno legitimním cílem a zda prostředky použité k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

K existenci legitimního cíle

37 Úvodem je třeba přezkoumat důsledky toho, že v HBG není přesně uveden cíl, který tento zákon sleduje, důsledky vyplývající ze změny tohoto cíle a kontextu, jehož je součástí, jakož i možnost dovolávat se několika cílů.

38 Z předkládacího rozhodnutí především vyplývá, že HBG jasně neupřesňuje cíl, který sleduje jeho § 50 odst. 1, jenž stanoví horní věkovou hranici pro státní zaměstnance, kteří jsou jmenováni doživotně, na 65 let.

39 V tomto ohledu Soudní dvůr opakovaně rozhodl, že z článku 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nelze dovodit, že skutečnost, že předmětná vnitrostátní právní úprava neupřesňuje sledovaný cíl, automaticky, vylučuje to, že tato právní úprava může být odůvodněna na základě tohoto ustanovení. Při neexistenci takového upřesnění je nicméně důležité, aby jiné skutečnosti, vycházející z obecného kontextu předmětného opatření, umožňovaly identifikaci cíle tohoto opatření za účelem výkonu soudního přezkumu jak jeho legitimity, tak přiměřenosti a nezbytnosti prostředků použitých k dosažení tohoto cíle (rozsudky ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, body 56 a 57; ze dne 12. ledna 2010, Petersen, C-341/08, Sb. rozh. s. I-47, bod 40, jakož i ze dne 12. října 2010, Rosenbladt, C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 58).

40 Pokud jde o změnu sledovaného cíle, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že § 50 HBG byl původně založen na nevyvratitelné domněnce o neschopnosti služby po překročení věku 65 let. Na jednání zástupci spolkové země Hesensko a německé vlády zdůraznili, že tato domněnka nemůže již být považována za základ věkové hranice a že zákonodárce připustil, že osoby mohou být schopny pracovat po dosažení tohoto věku.

41 V tomto ohledu je třeba mít za to, že změna kontextu, jehož součástí je tento zákon, která vedla ke změně cíle tohoto zákona, nemůže sama o sobě zabránit tomu, aby tento zákon sledoval legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

42 Je možné, aby došlo ke změně okolností, ale zákon zůstal přesto platný z jiných důvodů.

43 Ve věcech v původních řízeních tak kromě změny vnímání pracovní schopnosti po překročení věku 65 let mohla okolnost uvedená předkládajícím soudem, že věková hranice byla zavedena v době plné zaměstnanosti a poté zachována v době nezaměstnanosti, vést ke změně sledovaného cíle, aniž bránila tomu, aby tento cíl měl legitimní charakter.

44 Pokud jde o dovolávání se několika cílů zároveň, z judikatury vyplývá, že skutečnost, že existuje několik cílů zároveň, nepředstavuje překážku toho, aby existoval legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

45 Tomu tak bylo ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Rosenbladt, v níž Soudní dvůr v bodech 43 a 45 tohoto rozsudku rozhodl, že cíle, kterých se dovolávala německá vláda, mohou být považovány za cíle spadající do cílů stanovených v čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

46 Dovolávané cíle spolu mohou vzájemně souviset (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Georgiev, C- 250/09 a C-268/09, Sb. rozh. s. I-11869, body 45, 46 a 68) nebo mohou být seřazeny podle míry důležitosti jako ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek, v níž se, jak vyplývá z bodů 41 a 65, německá vláda opřela o určitý cíl a podpůrně o jiný cíl.

K cílům dovolávaným předkládajícím soudem

47 Podle předkládajícího soudu je cílem § 50 odst. 1 HBG zejména nastolení „vhodné věkové skladby“, která je dosahováno přítomností v předmětném povolání, tj. v povolání státních zástupců, jak mladých zaměstnanců na začátku své kariéry, tak starších zaměstnanců, kteří jsou v její pokročilé fázi. Spolková země Hesensko a německá vláda

tvrdí, že tento cíl je hlavním cílem sledovaným tímto ustanovením. Cílem povinnosti odejít do důchodu ve věku 65 let je podle nich nastolení rovnováhy mezi generacemi, k němuž se připojují tři další cíle, a sice účinně plánovat odchody do důchodu a přijímání nových zaměstnanců, podporovat přijímání nových zaměstnanců, jakož i povyšování mladých zaměstnanců a zabránit sporům týkajícím schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení tohoto věku.

48 Spolková země Hesensko a německá vláda tvrdí, že přítomnost zaměstnanců různého věku v dané státní službě umožňuje také, aby starší zaměstnanci předávali mladším své zkušenosti a mladší zaměstnanci se podělili se staršími kolegy o znalosti nabyté v poslední době, čímž tato přítomnost přispívá k poskytování kvalitní veřejné služby soudní mocí.

49 Je třeba připomenout, že podle judikatury podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států, zejména pokud jde o podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání (výše uvedený rozsudek Georgiev, bod 45). Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že soužití různých generací zaměstnanců může také napomáhat zlepšování kvality plněných činností, zejména podporou výměny zkušeností (v tomto smyslu ohledně vyučujících a vědců viz výše uvedený rozsudek Georgiev, bod 46).

50 Je třeba mít také za to, že cíl spočívající v nastolení vyvážené věkové skladby mezi mladými a staršími státními zaměstnanci za účelem podpory přijímání nových státních zaměstnanců a povyšování mladých státních zaměstnanců, optimalizace řízení zaměstnanců a rovněž předcházení případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku, který zároveň sleduje poskytování kvalitní služby soudnictví, může představovat legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce.

51 Předkládající soud si nicméně klade otázku, zda takové opatření, jako je § 50 odst. 1 HBG, neuspokojuje spíše zájem zaměstnavatele než obecný zájem. Ptá se zvláště, zda se ustanovení přijatá jedinou spolkovou zemí pro část jejích zaměstnanců – v projednávaném případě státních zaměstnanců, kteří jsou jmenováni doživotně, mezi něž patří státní zástupci – nevztahují na příliš omezenou skupinu osob k tomu, aby představovala opatření sledující obecný zájem.

52 Soudní dvůr rozhodl, že cíle, které lze považovat za „legitimní" ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, jsou cíle, které mají charakter obecného zájmu, jež se liší od důvodů čistě individuálních, které jsou vlastní situaci zaměstnavatele, jako je například snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti, avšak přitom nelze vyloučit, že určité vnitrostátní pravidlo přizná zaměstnavatelům při naplňování těchto legitimních cílů jistý stupeň flexibility (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 5. března 2009, Age Concern England, C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 46).

53 Je třeba konstatovat, že takové cíle, jako jsou cíle uvedené v bodě 50 tohoto rozsudku, které zohledňují zájmy všech dotčených státních zaměstnanců v otázkách, které jsou součástí politiky zaměstnanosti a trhu práce, za účelem zajištění kvalitní veřejné služby, v projednávaném případě služby soudnictví, mohou být považovány za cíle obecného zájmu.

54 Soudní dvůr dále rozhodl, že příslušné orgány na úrovni celostátní, regionální nebo odvětvové musí mít možnost upravit prostředky používané v zájmu naplnění legitimního cíle obecného zájmu, například jejich přizpůsobením vývoji zaměstnanosti v příslušném členském státě (výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa, bod 70).

55 Okolnost, že ustanovení bylo přijato na regionální úrovni, nebrání tedy tomu, aby toto ustanovení sledovalo legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. V takovém státě, jako je Spolková republika Německo, může mít zákonodárce za to, že

v zájmu všech dotčených osob přísluší spíše spolkové zemi než spolkovým orgánům, aby přijala některá legislativní opatření spadající pod toto ustanovení, jako je například stanovení věku pro odchod do důchodu státních zaměstnanců, kteří jsou jmenování doživotně.

56 Je také třeba, aby takový odchod do důchodu, který je v zásadě povinný ve věku 65 let, jako je odchod stanovený v § 50 odst. 1 HBG, byl k tomuto účelu přiměřený a nezbytný.

57 Pokud jde o přiměřený charakter takového opatření, spolková země Hesensko a německá vláda uvádějí, že počet pracovních míst ve státní službě je omezen, zejména v případě pracovních míst státních zástupců, zvláště pak v nevyšších platových třídách. Tvrdí také, že s ohledem na rozpočtové požadavky je možnost vytvořit nová pracovní místa je omezená. Uvádějí, že státní zástupci, jakož i všichni státní zaměstnanci jsou jmenováni doživotně a že dobrovolně a předčasně opouštějí svá pracovní místa pouze výjimečně. Stanovení povinného věku pro odchod do důchodu státních zástupců tak představuje jediný prostředek ke spravedlivému rozdělení pracovních míst mezi generace.

58 Soudní dvůr připustil v rámci povolání, v nichž je počet pracovních míst, která jsou k dispozici, omezen, že odchod do důchodu ve věku stanoveném zákonem může usnadnit přístup mladých pracovníků k pracovním místům (viz v tomto smyslu v případě smluvních zubních lékařů výše uvedený rozsudek Petersen, bod 70, a univerzitních profesorů výše uvedený rozsudek Georgiev, bod 52).

59 Pokud jde o povolání státního zástupce v Německu, je přístup k tomuto povolání patrně omezen povinností jeho členů získat zvláštní kvalifikaci vyžadující úspěšné absolvování studia a přípravné praxe. Navíc vstupu mladých pracovníků může bránit skutečnost, že dotčení státní zaměstnanci jsou jmenováni doživotně.

60 Za takových okolností se nejeví jako nepřiměřené, že příslušné orgány členského státu mají za to, že takové opatření, jako je § 50 odst. 1 HBG, může napomoci tomu, aby bylo dosaženo cíle spočívajícího v nastolení vyvážené věkové skladby za účelem plánování odchodů, zajištění povyšování státních zaměstnanců, zejména pak těch mladších z nich a předcházení sporům, ke kterým by případně mohlo dojít při odchodech do důchodu.

61 Je třeba připomenout, že členské státy mají značný prostor pro uvážení při vymezení opatření k dosažení uvedeného cíle (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa, bod 68).

62 Členské státy však nemohou zbavit své podstaty zákaz diskriminace na základě věku stanovený ve směrnici 2000/78. Tento zákaz musí být vykládán ve světle práva pracovat uznaného čl. 15 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie.

63 Z toho vyplývá, že zvláštní pozornost musí být věnována účasti starších pracovníků na pracovním životě, a tím také na hospodářském, kulturním a společenském životě. Ponechání těchto osob v aktivním životě připívá k různosti pracovních sil, přitom tato různost je cílem uznaným v dvacátém pátém bodě odůvodnění směrnice 2000/78. Toto ponechání v aktivním životě kromě toho přispívá k osobnímu rozvoji, jakož i ke kvalitě života dotčených pracovníků v souladu se snahami unijní zákonodárce uvedenými v osmém, devátém a jedenáctém bodech odůvodnění této směrnice.

64 Zájem na ponechání uvedených osob v pracovní činnosti musí být nicméně zohledněn současně s jinými, případně rozdílnými, zájmy. Osoby, jež dosáhly věku, který zakládá nárok na starobní důchod, si mohou přát uplatnit tento nárok, opustit službu

a pobírat takový důchod místo toho, aby nadále pracovaly. Kromě toho by doložky o automatickém skončení pracovních smluv zaměstnanců, kteří dosáhli věku pro odchod do důchodu, mohly v zájmu rozdělení práce mezi generacemi přispět k pracovnímu začlenění mladých pracovníků.

65 Při vymezování své sociální politiky v závislosti na politických, hospodářských, sociálních, demografických nebo rozpočtových hlediscích mohou být tedy dotčené vnitrostátní orgány nuceny učinit rozhodnutí, zda prodlouží dobu trvání aktivního života pracovníků, nebo naopak stanoví jejich dřívější odchod do důchodu (viz výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa, body 68 a 69). Soudní dvůr rozhodl, že těmto orgánům přísluší najít spravedlivou rovnováhu mezi jednotlivými existujícími zájmy a zároveň dbát o to, aby přijatá opatření nepřekračovala meze toho, co je přiměřené a nezbytné k dosažení sledovaného legitimního cíle (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky Palacios de la Villa, body 69 a 71, a Rosenbladt, bod 44).

66 V tomto ohledu Soudní dvůr připustil, že opatření umožňující povinný odchod do důchodu pracovníků, kteří dosáhli věku 65 let, může splňovat cíl spočívající v podpoře přijímání nových pracovníků a může být považováno za opatření, které nezasahuje nadměrně do legitimních požadavků dotčených pracovníků, pokud tyto osoby mohou mít nárok na důchod, jehož úroveň nemůže být považována za nepřiměřenou (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Palacios de la Villa, bod 73). Soudní dvůr rovněž rozhodl, pokud jde o opatření ukládající automatické skončení pracovních smluv v tomto věku v odvětví, v němž podle předkládajícího soudu toto opatření mohlo způsobit významnou finanční újmu dotčenému pracovníkovi, že opatření nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů, zejména podpory přijímání nových pracovníků. Soudní dvůr zohlednil, že pracovníkovi může vzniknout nárok na starobní důchod a zároveň může zůstat na trhu práce a požívat ochrany před diskriminací na základě věku (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Rosenbladt, body 73 až 76).

67 V projednávaných věcech v původních řízeních ze spisu vyplývá, že státní zástupci musí v zásadě odejít do důchodu ve věku 65 let a zároveň mají nárok na nesnížený důchod odpovídající přibližně 72 % jejich poslední mzdy. Kromě toho § 50 odst. 3

HBG stanoví, že státní zástupci mohou pracovat ještě tři roky, do věku 68 let, pokud o to požádají a je to v zájmu služby. Konečně vnitrostátní právo nebrání těmto osobám v tom, aby vykonávaly jinou pracovní činnost, jako například činnost právního poradce, a to bez věkového omezení.

68 S ohledem na tyto skutečnosti je třeba mít za to, že takové opatření, které stanoví odchod do důchodu státních zástupců po dosažení věku 65 let, jako je opatření stanovené v § 50 odst. 1 HBG, nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle spočívajícího v nastolení vyvážené věkové skladby za účelem podpory přijímání nových pracovníků a povyšování mladých pracovníků, optimalizace řízení zaměstnanců, a tím předcházení sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení tohoto věku.

69 Je třeba rovněž uvést, že se předkládající soud táže Soudního dvora také na legitimitu cíle spočívajícího v provádění rozpočtových úspor s ohledem na čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

70 Spolková země Hesensko a německá vláda nicméně tvrdily, že podle nich § 50 odst. 1 HBG takový cíl nesleduje. Podle spolkové země Hesensko okolnost, že někteří státní zaměstnanci, kteří jsou jmenováni doživotně, v projednávaném případě státní zástupci, nebyli nahrazeni, je odůvodněna skutečností, že tito státní zástupci byli jmenováni proto, aby byla uspokojena potřeba výjimečného zvýšení počtu státních zástupců v určitém typu věcí v určitém okamžiku. Uvedená země poznamenává, že až na toto zrušení pracovních míst se počet státních zástupců od roku 2006 zvýšil.

71 V tomto ohledu je věcí vnitrostátního soudu, aby ověřil, zda cíl spočívající v uskutečnění rozpočtových úspor je cílem sledovaným HBG.

72 Je třeba připomenout, že na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem se v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance (viz zejména rozsudek ze dne 22. června 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Sb. rozh. I-5667, bod 27). Jelikož v projednávaném případě není zjevné, že by požadovaný výklad unijního práva neměl žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení nebo že by byl problémem hypotetickým, musí Soudní dvůr na položenou otázku odpovědět.

73 Jak vyplývá z bodu 65 tohoto rozsudku, v rámci přijímání opatření v oblasti starobního důchodu nebrání unijní právo členským státům, aby zohlednily rozpočtové důvody zároveň s politickými, sociálními nebo demografickými důvody, pokud při tom zároveň dodrží obzvláště obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku.

74 I když v tomto ohledu rozpočtové důvody mohou být základem volby sociální politiky členského státu a mohou mít vliv na povahu nebo rozsah opatření, která chce přijmout, nemohou takové důvody samy o sobě představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

75 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku odpovědět tak, že směrnice 2000/78 nebrání takovému zákonu, jako je HBG, který stanoví povinný odchod do důchodu státních zaměstnanců, kteří jsou jmenováni doživotně – v projednávaném případě státních zástupců – po dosažení věku 65 let, a případně v zájmu služby jim umožňuje nadále pracovat až do věku 68 let, pokud cílem tohoto zákona je nastolit vyváženou věkovou skladbu za účelem podpory přijímání nových pracovníků a povyšování mladých pracovníků, optimalizovat řízení zaměstnanců, a tím předcházet případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku, a pokud umožňuje dosažení tohoto cíle přiměřenými a nezbytnými prostředky.

*Ke druhé otázce*

76 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, jaké údaje musí předložit členský stát k prokázání přiměřeného a nezbytného charakteru opatření, které je předmětem původního řízení a zejména zda musí být předloženy přesné statistické nebo číselné údaje.

77 Z bodu 51 výše uvedeného rozsudku Age Concern England vyplývá, že pouhá obecná tvrzení uvádějící, že určité opatření může být součástí politiky zaměstnanosti, trhu práce či odborného vzdělávání, nepostačují k prokázání toho, že cíl tohoto opatření odůvodňuje odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku, ani nepředstavují skutečnosti umožňující mít důvodně za to, že zvolené prostředky jsou vhodné k dosažení tohoto cíle.

78 V bodě 67 tohoto rozsudku Soudní dvůr také zdůraznil, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 ukládá členským státům povinnost prokázat legitimní charakter cíle uplatněného coby odůvodnění, a to při splnění vysoko nastavených důkazních požadavků.

79 Podle patnáctého bodu odůvodnění směrnice 2000/78 posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zvláště stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmikoli prostředky včetně statistických údajů.

80 K posouzení stupně přesnosti požadovaných důkazů je třeba připomenout, že členské státy mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření, které považují za přiměřené.

81 Tato volba tak může spočívat na hospodářských, sociálních, demografických nebo rozpočtových důvodech, které zahrnují stávající a ověřitelné údaje, ale také prognózy, které se již z důvodu své povahy mohou ukázat jako nepřesné, a zahrnují tedy určitý stupeň nejistoty. Uvedené opatření může kromě toho spočívat na politických důvodech, které často implikují rozhodování mezi několika zamýšlenými řešeními a neumožňují, aby očekávaný výsledek měl jistý charakter.

82 Je věcí vnitrostátního soudu, aby podle pravidel vnitrostátního práva posoudil důkazní hodnotu skutečností, které jsou mu předloženy, jež mohou mimo jiné zahrnovat statistické údaje.

83 Je tudíž třeba na druhou otázku odpovědět tak, že se k tomu, aby byl prokázán přiměřený a nezbytný charakter předmětného opatření, nesmí toto opatření jevit jako nepřiměřené s ohledem na sledovaný cíl a musí být založeno na skutečnostech, jejichž důkazní hodnotu přísluší posoudit vnitrostátnímu soudu.

*Ke třetí otázce*

84 Třetí otázkou se předkládající soud táže na koherentnost takového zákona, jako je HBG. Podstatou jeho otázky je konkrétně to, zda tento zákon není koherentní, když nutí státní zástupce odejít do důchodu po dosažení věku 65 let, zatímco jim zaprvé umožňuje vykonávat svou činnost do 68 let, pokud je to v zájmu služby, zadruhé směřuje k zabránění dobrovolnému odchodu ve věku 60 nebo 63 let tím, že v tomto případě snižuje částku nároku na důchod, a zatřetí zákony použitelné na státní službu na spolkové úrovni a v několika jiných zemích, jakož i zákoník sociálního zabezpečení

použitelný na pracovníky soukromého sektoru stanoví postupné zvyšování věku pro odchod do důchodu s nesníženým důchodem ze 65 let na 67 let.

85 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že právní předpisy jsou vhodné k zajištění uskutečnění tvrzeného cíle pouze tehdy, pokud opravdu odpovídají snaze jej dosáhnout koherentním a systematickým způsobem (rozsudek ze dne 10. března 2009, Hartlauer, C-169/07, Sb. rozh. s. I-1721, bod 55, a výše uvedený rozsudek Petersen, bod 53).

86 Výjimky z ustanovení zákona mohou v určitých případech ohrožovat jeho koherentnost, zejména když z důvodu svého rozsahu vedou k výsledku, který je v rozporu s cílem sledovaným uvedeným zákonem (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Petersen, bod 61).

87 Pokud jde o výjimku týkající se prodloužení činnosti státních zástupců do věku 68 let uvedenou v § 50 odst. 3 HBG, je třeba konstatovat, že se použije pouze tehdy, je-li to v zájmu služby a dotčená osoba o to požádá.

88 Na jednání spolková země Hesensko uvedla, že cílem této výjimky je pokrýt případ, kdy státní zástupce dosáhne věku 65 let a je mu byla svěřena trestní věc, v níž ještě neskončilo řízení. S cílem předejít případným komplikacím způsobeným nahrazením takového státního zástupce HBG stanovil jako výjimku, že tento státní zástupce může nadále vykonávat svou funkci. V zájmu služby tak může dotčená státní správa považovat za vhodnější ponechat uvedeného státního zástupce ve službě než jmenovat na jeho místo nástupce, který by převzal spis, jehož obsah nezná.

89 Je třeba konstatovat, že taková výjimka patrně nemůže ohrozit sledovaný cíl, a sice zajistit vyváženou věkovou skladbu za účelem zejména zajištění vysoké úrovně kvality služby.

90 Výjimka tohoto druhu může naopak zmírnit přísnost takového zákona, jako je HBG, a to dokonce v zájmu předmětné státní služby. I když plánování odchodů do důchodu a přijímání nových pracovníků díky systematickému odchodu státních zástupců po dosažení věku 65 let přispívá k dobrému fungování uvedené služby, zavedení v tomto zákoně výjimky uvedené v bodě 88 tohoto rozsudku umožňuje čelit konkrétním situacím, v nichž by odchod státního zástupce mohl být nepříznivý pro optimální naplnění poslání, které mu bylo svěřeno. Za těchto podmínek se tato podmínka nejeví z hlediska předmětného zákona jako nekoherentní.

91 Je třeba dodat, že cílem dalších výjimek uvedených v HBG a zmíněných předkládajícím soudem, jako je ponechání v činnosti některých vyučujících několik dalších měsíců po dosažení věku 65 let za účelem dokončení období výuky nebo některých osob ve volených funkcích za účelem dovršení jejich volebního období, je rovněž zajistit naplnění poslání svěřeného dotčeným osobám, což sledovaný cíl patrně také neohrožuje.

92 Podle předkládajícího soudu se další problém koherentnosti týká skutečnosti, že HBG má tendenci bránit dobrovolným odchodům do důchodu státních zástupců, kteří dosáhli věku let nebo 63 let tím, že stanoví snížení částky důchodu přiznané v tomto případě, zatímco § 50 odst. 1 tohoto zákona brání těmto státním zástupcům pokračovat v činnosti po dosažení věku 65 let.

93 Je třeba konstatovat, že problém koherentnosti vznesený předkládajícím soudem není jasně prokázán. Takové ustanovení, jako je ustanovení dovolávané předkládajícím soudem, je patrně naopak logickým důsledkem § 50 odst. 1 HBG. Zavedení takového článku, který implikuje plánování odchodů do důchodu ve věku 65 let, totiž vyžaduje, aby odchylky od těchto odchodů byly omezeny. Přitom ustanovení, které stanoví

snížení částky důchodu může odradit státní zástupce, aby předčasně odcházeli do důchodu nebo může alespoň zbrzdit tyto předčasné odchody. Takové ustanovení tak přispívá k dosažení sledovaného cíle a neumožňuje považovat HBG za nekoherentní.

94 Předkládající soud uvádí také postupné zvyšování věku, který zakládá nárok na nesnížený důchod, ze 65 na 67 let, jak v zákoně použitelném na státní službu na spolkové úrovni, tak v zákonech přijatých několika spolkovými zeměmi, jakož i v zákoníku sociálního zabezpečení použitelném na zaměstnance v soukromém sektoru. V době rozhodné z hlediska skutečností původních sporů spolková země Hesensko uvažovala o podobném zvýšení, ale ještě nebylo přijato.

95 V tomto ohledu pouhá skutečnost, že zákonodárce zamýšlí v daném okamžiku změnit zákon proto, aby zvýšil věk, který zakládá nárok na nesnížený důchod, nemůže od tohoto okamžiku způsobit protiprávnost stávajícího zákona. Je třeba připustit, že takovýto případný přechod z jedné zákonné úpravy na druhou není okamžitý, ale vyžaduje určitý čas.

96 Jak vyplývá z dvacátého pátého bodu odůvodnění směrnice 2000/78, může se rychlost změn stát od státu lišit, aby byla zohledněna jejich zvláštní situace. Může se také lišit v jednotlivých regionech – v projednávaném případě v jednotlivých spolkových zemích – aby byly zohledněny regionální zvláštnosti a umožněno příslušným orgánům provést nezbytné změny.

97 Z toho vyplývá, že pouhý časový odstup mezi změnami zavedenými zákonem členského státu nebo spolkové země a změnami zavedenými v jiném státě nebo jiné spolkové zemi za účelem zvýšení věku, který zakládá nárok na nesnížený důchod, nemůže sám o sobě způsobit, že příslušné právní předpisy budou nekoherentní.

98 Proto je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že takový zákon, jako je HBG, který stanoví povinný odchod do důchodu státních zástupců po dosažení věku 65 let, není

nekoherentní pouze z toho důvodu, že jim v určitých případech umožňuje pracovat do věku 68 let, že kromě toho obsahuje ustanovení určená k bránění odchodům do důchodu před věkem 65 let a že jiná ustanovení právních předpisů dotyčného členského státu stanoví ponechání některých státních zaměstnanců ve službě, zejména těch, kteří jsou voleni, po překročení tohoto věku, jakož i postupné zvyšování věku pro odchod do důchodu ze 65 na 67 let.

**K nákladům řízení**

99 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu 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) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, nebrání takovému zákonu, jako je zákon o státní službě spolkové země Hesensko (Hessisches Beamtengesetz), ve znění zákona ze dne 14. prosince 2009, který stanoví povinný odchod do důchodu doživotně jmenovaných státních zaměstnanců – v projednávaném případě státních zástupců – po dosažení věku 65 let, a případně v zájmu služby jim umožňuje nadále pracovat až do věku 68 let, pokud je cílem tohoto zákona nastolit vyváženou věkovou skladbu za účelem podpory přijímání nových pracovníků a povyšování mladých pracovníků, optimalizovat řízení zaměstnanců, a tím předcházet případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po**

**překročení určitého věku, a pokud umožňuje dosažení tohoto cíle přiměřenými a nezbytnými prostředky.**

2) **K tomu, aby byl prokázán přiměřený a nezbytný charakter předmětného opatření, se nesmí toto opatření jevit jako nepřiměřené s ohledem na sledovaný cíl a musí být založeno na skutečnostech, jejichž důkazní hodnotu přísluší posoudit vnitrostátnímu soudu.**

3) **Takový zákon, jako je zákon o státní službě spolkové země Hesensko ve znění zákona ze dne 14. prosince 2009, který stanoví povinný odchod do důchodu státních zástupců po dosažení věku 65 let, není nekoherentní pouze z toho důvodu, že jim v určitých případech umožňuje pracovat do věku 68 let, že kromě toho obsahuje ustanovení určená k bránění odchodům do důchodu před věkem 65 let a že jiná ustanovení právních předpisů dotyčného členského státu stanoví ponechání některých státních zaměstnanců ve službě, zejména těch, kteří jsou voleni, po překročení tohoto věku, jakož i postupné zvyšování věku pro odchod do důchodu ze 65 na 67 let.**

Podpisy.