ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 21. júla 2011 *

V spojených veciach C-159/10 a C-160/10,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Nemecko) z 29. marca 2010 a doručené Súdnemu dvoru 2. apríla 2010, ktoré súvisia s konaniami:

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

proti

spolkovej krajine Hesensko,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh a P. Lindh (spravodajkyňa),

* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: K. Malaček, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 5. apríla 2011,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— spolková krajina Hesensko, v zastúpení: M. Deutsch, Rechtsanwalt,

— nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a J. Möller, splnomocnení zástupcovia,

— Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan a B. Doherty, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuschitz a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 6 ods. 1 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 Tieto návrhy na začatie prejudiciálneho konania boli predložené v rámci sporov medzi G. Fuchsom a P. Köhlerom na jednej strane a spolkovou krajinou Hesensko na druhej strane, týkajúcich sa ich odchodu do dôchodku vo veku 65 rokov.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia č. 8, 9 a 11 smernice 2000/78 stanovujú:

„(8) Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so

zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile.

(9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

…

(11) Diskriminácia [z dôvodu]… veku… môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy [EÚ], najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb."

4 Odôvodnenie č. 25 smernice 2000/78 znie:

„Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom však možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré sa v závislosti od situácie v členských štátoch môžu líšiť. 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."

5 Podľa článku 1 je „účelom“ tejto smernice „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“.

6 Článok 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a) tejto smernice stanovujú:

„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“.

7 Článok 3 smernice 2000/78 s nadpisom „Rozsah“ v odseku 1 stanovuje:

„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;

…“

8 Článok 6 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovujú:

„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.

Tieto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrnovať:

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;

b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;

c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.

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 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."

Vnútroštátna právna úprava

9 Spolkový normotvorca prebral smernicu 2000/78 všeobecným zákonom o rovnosti zaobchádzania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) v znení § 15 ods. 66 zákona z 5. februára 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160).

10 Uvedený normotvorca prijal ustanovenia týkajúce sa odchodu úradníkov spolkových krajín a obcí v stálej službe do dôchodku, nachádzajúce sa v § 25 spolkového zákona o koordinácii služobných poriadkov úradníkov spolkových krajín (Beamtenstatusgesetz) zo 17. júna 2008 (BGBl. 2008 I, s. 1010) v znení § 15 ods. 16 zákona z 5. februára 2009 (BGBl. 2009 I, s. 160), ktoré znie takto:

„Úradníci v stálej službe po dosiahnutí vekovej hranice odchádzajú do dôchodku."

11 Toto ustanovenie samo osebe túto vekovú hranicu neurčuje, ale ponecháva voľnosť stanoviť ju spolkovým krajinám.

12 § 50 zákona o verejnej službe v spolkovej krajine Hesensko (Hessisches Beamtengesetz) v znení zákona zo 14. decembra 2009 (ďalej len „HBG“) stanovuje povinný vek odchodu úradníkov spolkovej krajiny Hesensko do dôchodku takto:

„1. Úradníci v stálej službe odchádzajú do dôchodku na konci mesiaca, počas ktorého dovŕšia vek 65 rokov (veková hranica).

2. Ako výnimka z odseku 1 podliehajú úradníci v stálej službe uvedení nižšie nasledujúcim podmienkam:

(1) učitelia na verejných školách odchádzajú do dôchodku na konci posledného mesiaca školského roka, počas ktorého dosiahli vek 65 rokov;

(2) profesori, učitelia na vyššom stupni vzdelávania, vedeckí a umeleckí pracovníci, ako aj učitelia poverení osobitnými úlohami vo vzdelávacích zariadeniach vyššieho stupňa v spolkovej krajine odchádzajú do dôchodku na konci posledného mesiaca semestra, počas ktorého dosiahli vek 65 rokov.

3. Ak si to vyžaduje záujem služby, odchod do dôchodku možno na žiadosť úradníka po dosiahnutí veku 65 rokov opakovane odložiť, vždy najviac o jeden rok, pričom nie je možné prekročiť vekovú hranicu 68 rokov. Rozhodnutie prijme najvyšší hierarchický orgán alebo orgán ním určený.“

13 Vnútroštátny súd uvádza, že až do roku 1992 sa povoľovalo zotrvať úradníkovi v službe po prekročení vekovej hranice, ak o to požiadal a ak tomu nebránil záujem služby. Od roku 1992 toto zotrvanie v službe podlieha podmienke, že musí záujmu služby zodpovedať.

14 HBG obsahuje osobitné ustanovenie týkajúce sa vekovej hranice úradníkov vymenovaných na dobu určitú po priamej voľbe, ako sú starostovia alebo regionálni zástupcovia. Tí odchádzajú do dôchodku pri dosiahnutí veku 71 rokov, ak sa ich mandát neskončil k tomuto dátumu.

15 Na spolkovej úrovni bola až do 12. februára 2009 všeobecná veková hranica uplatniteľná v prípade úradníkov 65 rokov. Od tohto dátumu právna úprava stanovila postupné zvyšovanie tejto vekovej hranice až na 67 rokov. V čase skutkových okolností vo veci samej boli podobné ustanovenia prijaté v niektorých spolkových krajinách, ale nie v spolkovej krajine Hesensko.

16 Od 1. januára 2008 § 35 zväzku VI zákona o sociálnom zabezpečení (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), uplatniteľný na zamestnancov v súkromnom sektore, stanovuje takisto postupné zvyšovanie veku, keď vzniká právo na starobný dôchodok, a to až na 67 rokov, čo sa však netýka verejnej služby. Podľa prechodných ustanovení zostáva pre osoby narodené pred 1. januárom 1947 tento vek na úrovni 65 rokov.

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

17 Skutkové okolnosti vo veciach samých sú takmer identické a otázky predložené vnútroštátnym súdom sú tie isté.

18 Žalobcovia v dvoch sporoch vo veciach samých, t. j. Gerhard Fuchs a Peter Köhler, narodení v roku 1944, vykonávali funkciu vyššieho štátneho prokurátora až do veku 65 rokov, ktorý dosiahli počas roka 2009, čo je vek, v ktorom by zvyčajne mali odísť do dôchodku podľa § 50 ods. 1 HBG.

19 Dotknuté osoby požiadali, aby mohli vykonávať svoju funkciu ešte jeden rok na základe § 50 ods. 3 HBG.

20 Ministerstvo spravodlivosti spolkovej krajiny Hesensko ich žiadosti zamietlo z dôvodu, že záujem služby nevyžadoval ich zotrvanie vo funkcii, a žalobcovia vo veciach samých podali jednak námietku na uvedené ministerstvo, jednak návrh na vydanie predbežného opatrenia na Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Tento súd ich návrhom na vydanie predbežného opatrenia vyhovel a nariadil spolkovej krajine Hesensko, aby ponechala G. Fuchsa a P. Köhlera v službe. Rozhodnutia, ktoré vydal Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, však boli v odvolacom konaní na Hessischer Verwaltungsgerichtshof zrušené a návrhy na vydanie predbežného opatrenia podané dotknutými osobami boli zamietnuté. Od 1. októbra 2009 tieto osoby nemôžu vykonávať funkciu vyššieho štátneho prokurátora a poberajú starobný dôchodok.

22 Námietky G. Fuchsa a P. Köhlera Ministerstvo spravodlivosti spolkovej krajiny Hesensko rozhodnutiami zamietlo tiež a dotknuté osoby podali žalobu na Verwaltungsgericht Frankfurt am Main proti týmto rozhodnutiam.

23 Tento súd má pochybnosti, pokiaľ ide o zlučiteľnosť vekovej hranice stanovenej na výkon funkcie prokurátora najmä s článkom 6 smernice 2000/78. Podľa neho povinný odchod do dôchodku vo veku 65 rokov v prípade osôb vykonávajúcich tieto funkcie predstavuje diskrimináciu na základe veku, ktorá je v rozpore s ustanoveniami smernice 2000/78.

24 Vnútroštátny súd uvádza, že sporné ustanovenie bolo zavedené v čase, keď platila domnienka, že schopnosť pracovať sa od tohto veku stáva nedostatočnou. V súčasnosti

výskumné práce preukázali, že táto schopnosť je u každého iná. Okrem toho predĺženie dĺžky života viedlo normotvorcu, pokiaľ ide o úradníkov pracujúcich na spolkovej úrovni a zamestnancov súkromných spoločností, k predĺženiu všeobecnej vekovej hranice odchodu do dôchodku a vzniku práva na starobný dôchodok na 67 rokov. HBG ďalej stanovuje, že úradníci vymenovaní na základe voľby môžu svoju funkciu vykonávať až do veku 71 rokov.

25 Podľa vnútroštátneho súdu z pripomienok spolkovej krajiny Hesensko k HBG v znení z roku 1962 vyplýva, že tento zákon mal za cieľ podporovať zamestnávanie mladých a zaručiť tak vhodnú vekovú štruktúru. Takýto cieľ však nepredstavuje objektívne odôvodnenie, pretože vo vnútroštátnom práve neexistuje dostatočne presné kritérium na definovanie vekovej štruktúry, ktorú by bolo možné kvalifikovať ako výhodnú alebo nevýhodnú. Takýto cieľ nesleduje verejný záujem, ale individuálny záujem zamestnávateľa. Spolková krajina Hesensko v každom prípade neobjasnila ani povahu, ani dôvody vekovej štruktúry, ktorú považuje za vhodnú. Údaje, ktoré poskytla, preukazujú, že značná časť personálu ministerstva sú už mladé osoby. Vnútroštátny súd dodáva, že nedávne štúdie preukazujú, že neexistuje korelácia medzi povinným odchodom osôb, ktoré dosiahli vekovú hranicu, do dôchodku a zamestnaním mladších osôb v danej profesii. Uvedený súd sa takisto pýta, či údaje, ktoré sa týkajú len spolkovej krajiny Hesensko a v rámci tejto spolkovej krajiny úradníkov podliehajúcich verejnému právu, ktorí sú len malou časťou úradníkov uvedenej spolkovej krajiny a zamestnancov dotknutého členského štátu, môžu preukázať existenciu cieľa verejného záujmu a či takýto cieľ nevyžaduje posudzovanie na vyššej úrovni, konkrétne úrovni všetkých úradníkov a zamestnancov spolkovej krajiny Hesensko, ba dokonca všetkých úradníkov a zamestnancov uvedeného členského štátu.

26 Vnútroštátny súd dodáva, že odchod prokurátorov do dôchodku nevedie vždy k výberovému konaniu s cieľom obsadiť uvoľnené miesto. Uvádza, že spolková krajina Hesensko chce takto dosiahnuť rozpočtové úspory.

27 Okrem toho určité opatrenia nie sú koherentné. Platí to najmä o možnosti ponechať úradníka v aktívnej službe až do veku 68 rokov napriek nevyvrátiteľnej domnienke o neschopnosti služby od veku 65 rokov, o bránení svojvoľnému odchodu do dôchodku pred dosiahnutím tohto veku a zvýšení veku odchodu do dôchodku už stanoveného niektorými právnymi predpismi.

28 Za týchto okolností vnútroštátny súd rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Sledujú ustanovenia [HBG] týkajúce sa povinnej vekovej hranice pre úradníkov na odchod do dôchodku vzhľadom na kritériá práva Únie cieľ verejného záujmu?

V tejto súvislosti sa vynárajú najmä tieto konkrétne otázky:

— Aké konkrétne požiadavky musí spĺňať takýto cieľ verejného záujmu z pohľadu práva Únie? Aké dodatočné otázky týkajúce sa skutkového stavu by mal vnútroštátny súd položiť?

— Predstavuje záujem na ušetrení prostriedkov verejného rozpočtu a personálnych nákladov na zamestnancov, v tomto prípade vo forme zamedzenia prijímania nových pracovníkov a s tým súvisiaceho zníženia personálnych nákladov, oprávnený cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78…?

— Môže byť záujem zamestnávateľa na určitej istote v plánovaní v súvislosti s definitívnym odchodom úradníkov uznaný ako oprávnený cieľ verejného záujmu, a to aj vtedy, ak môže každý zamestnávateľ v pôsobnosti HBG alebo

spolkového zákona o koordinácii služobných poriadkov úradníkov spolkových krajín stanovovať a vykonávať vlastné personálne plánovanie?

— Môže byť záujem na ‚vhodnom vekovom rozčlenení', na ‚vhodnej vekovej štruktúre' uznaný ako cieľ verejného záujmu, hoci v tejto súvislosti neexistujú žiadne všeobecné štandardy alebo zákonné úpravy týkajúce sa správnosti vekového rozčlenenia alebo vekového zloženia?

— Môže byť záujem vytvoriť možnosti postupu v zamestnaní pre už zamestnaných úradníkov považovaný za oprávnený cieľ verejného záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78…?

— Sleduje právna úprava vekovej hranice s cieľom zabrániť právnym sporom so staršími zamestnancami z dôvodu trvania ich služobnej spôsobilosti oprávnený cieľ verejného záujmu?

— Vyžaduje požiadavka verejného záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78… koncept spoločnej politiky trhu práce v oblasti závislej práce, ktorý sa nevzťahuje iba na jednotlivé služobné úrady a/alebo zamestnávateľov? Ak áno, s akou mierou jednotnosti a záväznosti?

— Môžu jednotliví zamestnávatelia alebo služobné úrady pre skupiny zamestnancov, v tomto prípade konkrétne pre úradníkov v pôsobnosti HBG, vôbec sledovať ciele verejného záujmu prostredníctvom ustanovení o vekových hraniciach platných v takomto obmedzenom rozsahu?

— Za akých podmienok môže byť cieľ sledovaný jednotlivými služobnými úradmi, ktorý však nie je právne záväzný, a to obsadiť miesta, ktoré sa uvoľnili z dôvodu odchodu do dôchodku, prijatím nových zamestnancov, respektíve povýšením už existujúcich zamestnancov, považovaný za cieľ slúžiaci verejnému záujmu v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78…? Musia na účel všeobecného tvrdenia, že právna úprava slúži cieľu verejného záujmu, existovať aj štatistické údaje alebo iné poznatky, z ktorých vyplýva dostatočná vážnosť a skutočná realizovateľnosť takéhoto cieľa?

2. a) Aké požiadavky sa musia konkrétne klásť na primeranosť a vhodnosť právnej úpravy vekovej hranice v zmysle ustanovení obsiahnutých v HBG?

b) Vyžaduje sa bližšie zisťovanie s cieľom stanoviť – pravdepodobný – počet úradníkov oboch pohlaví dobrovoľne zostávajúcich v služobnom pomere po dosiahnutí vekovej hranice v pomere k počtu tých, ktorí v každom prípade budú po dosiahnutí vekovej hranice poberať plné dôchodkové zabezpečenie, a preto chcú rozhodne služobný pomer ukončiť? Nebolo by logickejšie dať v tejto súvislosti prednosť dobrovoľnému odchodu do dôchodku pred povinným odchodom, pokiaľ má byť právnymi úpravami o znížení dôchodku pri uplatnení nároku na dôchodok pred dosiahnutím zákonom stanovenej vekovej hranice zabezpečené, že sa zabráni neprimeraným výdavkom z rozpočtu dôchodkového zabezpečenia a s tým súvisiacimi personálnymi nákladmi (dobrovoľnosť pred povinnosťou ako primeranejšia a v konečnom dôsledku rovnako vhodná právna úprava)?

c) Môže byť považované za primerané a potrebné stanoviť pre úradníkov oboch pohlaví paušálne pri dosiahnutí určitého vyššieho veku, ako v tomto prípade pri dosiahnutí 65. roku života, nevyvrátiteľnú právnu domnienku služobnej nespôsobilosti, a preto automaticky ukončiť služobný pomer?

d) Je primerané podmieniť možné ďalšie zamestnávanie v služobnom pomere až do dosiahnutia 68. roku života výlučne špecifickými záujmami zamestnávateľa bez toho, aby takéto záujmy vyžadovali ukončenie služobného pomeru bez akejkoľvek právnej možnosti opätovného uzavretia služobného pomeru?

e) Vedie právna úprava vekovej hranice, ktorá smeruje k povinnému ukončeniu zamestnania namiesto toho, aby sa obmedzila podľa článku 6 ods. 2 smernice 2000/78… na prípustné stanovenie podmienok nároku na plné dôchodkové zabezpečenie, k neprimeranému znehodnoteniu záujmov starších ľudí oproti záujmom mladších ľudí, ktoré nie sú podstatne dôležitejšie?

f) Pokiaľ sa ako legitímny uzná cieľ zjednodušiť prijímanie nových pracovníkov a/alebo povýšení, vynára sa otázka, aké ďalšie podmienky musia byť v skutočnosti stanovené s cieľom preukázať, do akej miery sa skutočne využívajú možnosti pri každom jednotlivom zamestnávateľovi, ktorý pre seba požaduje úpravu vekovej hranice, alebo do akej miery sa skutočne využívajú možnosti pri všetkých zamestnávateľoch spadajúcich pod zákonnú úpravu v rámci alebo mimo rámca všeobecného trhu práce?

g) Je v súvislosti so súčasnými medzerami v pracovnom trhu, ktoré zapríčinil demografický vývoj, a v súvislosti s dopytom po odborných pracovných silách akéhokoľvek druhu v blízkej budúcnosti, t. j. aj vo verejnej službe na úrovni štátu alebo spolkových krajín, primerané a potrebné prinútiť služobne spôsobilých úradníkov oboch pohlaví, ktorí chcú ďalej vykonávať svoju funkciu, v súčasnosti ukončiť služobný pomer, hoci čoskoro nastane významný personálny dopyt, ktorý nebude možné pokryť pracovným trhom? Sú v tejto súvislosti potrebné odvetvové údaje o pracovnom trhu, ktoré by neskôr v prípade potreby mohli byť ešte využité?

3. a) Aké požiadavky sa musia klásť na koherenciu právnej úpravy spolkovej krajiny Hesensko a prípadne aj spolkovej nemeckej právnej úpravy vekovej hranice?

b) Môže byť považovaný vzťah § 50 ods. 1 HBG a § 50 ods. 3 HBG za nesporný, ak v zásade možné ďalšie zamestnávanie po dosiahnutí vekovej hranice závisí len od záujmov zamestnávateľa?

c) Má sa § 50 ods. 3 HBG eventuálne vykladať v súlade so smernicou [2000/78] v tom zmysle, že s cieľom predísť neprimeranej diskriminácii na základe veku má zamestnávanie naďalej pokračovať vždy, keď mu nebránia služobné dôvody? Aké požiadavky by sa prípadne mali stanoviť pre tieto dôvody? Je potrebné v tejto súvislosti predpokladať, že služobné dôvody vyžadujú ďalšie zamestnávanie už vtedy, ak by v opačnom prípade nastala neoprávnená diskriminácia na základe veku?

d) Ako by sa dal takýto výklad § 50 ods. 3 HBG využiť napriek ukončeniu služobného pomeru, ku ktorému medzičasom došlo, na pokračovanie alebo obnovenie služobného pomeru žalobcu? Musel by sa v tomto prípade § 50 ods. 1 HBG uplatňovať až do dosiahnutia 68. roku života?

e) Je primerané a potrebné na jednej strane sťažovať dobrovoľný odchod do dôchodku od dosiahnutia 60., resp. 63. roku života trvalým znižovaním dôchodku, na druhej strane vylúčiť dobrovoľné ďalšie zamestnávanie po dosiahnutí 65. roku života, pokiaľ zamestnávateľ na ďalšom zamestnávaní výnimočne nemá špecifický záujem?

f) Odpadá primeranosť a potrebnosť právnej úpravy vekovej hranice v § 50 ods. 1 HBG na jednej strane kvôli výhodnejšej úprave znižovania pracovného času po dosiahnutí určitého veku, na druhej strane dočasným zamestnávaním úradníkov?

g) Aký význam pre koherenciu majú rozličné právne úpravy v služobnom, pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia, ktoré na jednej strane požadujú trvalé zvyšovanie veku, od ktorého môžu byť starobné alebo výsluhové dôchodky poberané v plnej výške, na druhej strane zakazujú výpoveď z dôvodu dosiahnutia veku stanoveného pre bežný starobný dôchodok, avšak naopak pri dosiahnutí práve tohto veku stanovujú povinné ukončenie služobného pomeru?

h) Je v súvislosti s koherenciou dôležité, že postupné zvyšovanie vekových hraníc v sociálnom zabezpečení a v práve o štátnej službe na úrovni štátu a na úrovni niektorých spolkových krajín slúži prednostne záujmu zamestnancov podliehať čo najneskoršie sprísneným podmienkam na čerpanie plného starobného dôchodku alebo plného výsluhového dôchodku? Sú tieto otázky irelevantné z dôvodu, že pre úradníkov oboch pohlaví v pôsobnosti HBG ešte nenastalo zvýšenie vekových hraníc, hoci pre zamestnancov v pracovnom pomere toto zvýšenie zakrátko nadobudne účinnosť?“

29 Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 6. mája 2010 boli veci C-159/10 a C-160/10 spojené na spoločné konanie tak na účely písomnej a ústnej časti konania, ako aj vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

30 Vnútroštátny súd uvádza viaceré záležitosti, ktoré sú zoskupené v podstate do troch otázok, pričom niektoré z nich sa týkajú výkladu vnútroštátneho práva. V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že Súdny dvor nie je oprávnený na základe článku 267 ZFEÚ rozhodovať v prejudiciálnom konaní o výklade pravidiel vnútroštátneho práva. Právomoc Súdneho dvora sa obmedzuje len na skúmanie ustanovení práva Únie (pozri najmä rozsudok z 10. januára 2006, Cassa di Risparmio di Firenze a i., C-222/04, Zb. s. I-289, bod 63).

31 Pri odpovedaní na položené otázky je teda potrebné zohľadniť toto obmedzenie.

O prvej otázke

32 Vo svojej prvej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či je v rozpore so smernicou 2000/78 zákon, akým je HBG, ktorý stanovuje povinný odchod úradníkov v stálej službe, v predmetnom prípade prokurátorov, do dôchodku vo veku 65 rokov, s tým, že tieto osoby majú možnosť pokračovať v službe, ak si to vyžaduje jej záujem, až do maximálneho veku 68 rokov, keďže tento zákon sleduje jeden alebo viacero cieľov, a to stanovenie „vhodnej vekovej štruktúry“, plánovanie odchodov do dôchodku, povyšovanie úradníkov, prevenciu sporov alebo dosiahnutie rozpočtových úspor.

33 Nie je sporné, že skončenie pracovnej zmluvy úradníkov spolkovej krajiny Hesensko, konkrétne prokurátorov, pri dosiahnutí veku, ktorý im umožňuje v plnej miere čerpať starobný dôchodok, teda 65 rokov, predstavuje rozdielne zaobchádzanie na základe veku v zmysle článku 6 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78.

34 Také ustanovenie, akým je § 50 ods. 1 HBG, totiž ovplyvňuje podmienky v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78, keďže bráni dotknutým prokurátorom pokračovať v službe po dosiahnutí veku 65 rokov. Okrem toho toto ustanovenie tým, že týmto osobám priznáva menej výhodné zaobchádzanie, ako je zaobchádzanie vyhradené pre osoby, ktoré tento vek nedosiahli, zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na veku v zmysle článku 2 ods. 1 tejto smernice.

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

36 Na účely odpovede na položenú otázku je teda potrebné overiť, či je uvedené ustanovenie odôvodnené legitímnym cieľom a či sú prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

O existencii legitímneho cieľa

37 Najprv je potrebné preskúmať dôsledky neuvedenia presného cieľa sledovaného HBG, dôsledky vyplývajúce zo zmeny tohto cieľa a celkový kontext, do ktorého patrí, ako aj možnosť odvolávať sa na viaceré ciele.

38 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že HBG nespresňuje jasne cieľ, ktorý sleduje § 50 ods. 1 HBG, stanovujúci vekovú hranicu úradníkov v stálej službe na 65 rokov.

39 V tejto súvislosti Súdny dvor opakovane rozhodol, že z článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 nemožno vyvodiť, že by chýbajúca presnosť dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy, čo sa týka sledovaného cieľa, automaticky vylučovala, že by táto úprava mohla byť odôvodnená na základe tohto ustanovenia. Pokiaľ však taká presnosť chýba, je nevyhnutné, aby iné okolnosti, ktoré vychádzajú zo všeobecného kontextu dotknutého opatrenia, umožňovali identifikáciu cieľa, ktorý je v jeho pozadí, na účely súdneho preskúmania v súvislosti s jeho oprávnenosťou, ako aj primeranosťou a nevyhnutnosťou prostriedkov použitých na jeho dosiahnutie (rozsudky zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb. s. I-8531, body 56 a 57; z 12. januára 2010, Petersen, C-341/08, Zb. s. I-47, bod 40, ako aj z 12. októbra 2010, Rosenbladt, C-45/09, Zb. s. I-9391, bod 58).

40 Pokiaľ ide o zmenu sledovaného cieľa, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že § 50 HBG sa zakladá na nevyvrátiteľnej domnienke o neschopnosti pracovať po dosiahnutí veku 65 rokov. Na pojednávaní však zástupcovia spolkovej krajiny Hesensko a nemeckej vlády zdôraznili, že tento predpoklad nemožno považovať za základ pre vekovú hranicu a že normotvorca pripustil, že osoby môžu byť spôsobilé pracovať aj po dosiahnutí tohto veku.

41 V tejto súvislosti je potrebné domnievať sa, že zmena kontextu, do ktorého patrí zákon, ktorá vedie k zmene cieľa tohto zákona, sama osebe nemôže brániť tomu, aby zákon sledoval legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

42 Okolnosti sa môžu zmeniť, ale znenie zákona môže byť napriek tomu zachované z iných dôvodov.

43 Vo veciach samých teda okrem zmeny vnímania schopnosti pracovať po dosiahnutí veku 65 rokov mohla okolnosť uvádzaná vnútroštátnym súdom, podľa ktorej bola veková hranica zavedená v čase plnej zamestnanosti a potom zachovaná aj v dobe nezamestnanosti, viesť k zmene sledovaného cieľa bez toho, aby to bránilo jeho legitímnosti.

44 Pokiaľ ide o odvolávanie sa súčasne na viacero cieľov, z judikatúry vyplýva, že koexistencia viacerých cieľov nepredstavuje prekážku legitímnosti cieľa v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

45 O takýto prípad išlo vo veci, v ktorej bol vydaný už citovaný rozsudok Rosenbladt, kde Súdny dvor v bodoch 43 a 45 rozhodol, že ciele takej povahy, na aké sa odvoláva nemecká vláda, možno považovať za patriace medzi ciele uvedené v článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

46 Uvádzané ciele môžu byť navzájom prepojené (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. novembra 2010, Georgiev, C-250/09 a C-268/09, Zb. s. I-11869, body 45, 46 a 68) alebo zoradené podľa dôležitosti, ako vo veci, v ktorej bol vydaný už citovaný rozsudok Petersen, v ktorom, ako vyplýva z bodov 41 a 65, sa nemecká vláda odvolávala na jeden hlavný cieľ a subsidiárne na iný cieľ.

O cieľoch uvádzaných vnútroštátnym súdom

47 Podľa vnútroštátneho súdu je cieľom § 50 ods. 1 HBG najmä zriadenie „vhodnej vekovej štruktúry“, v ktorej by boli v predmetnom povolaní, teda medzi prokurátormi, súčasne mladí zamestnanci na začiatku kariéry a starší zamestnanci v pokročilejšom štádiu kariéry. Spolková krajina Hesensko a nemecká vláda tvrdia, že v danom

prípade toto ustanovenie sleduje hlavný cieľ. Cieľom povinnosti odchodu do dôchodku vo veku 65 rokov je podľa nich zriadenie rovnováhy medzi generáciami, k čomu sa priraďujú iné tri ciele uvádzané vnútroštátnym súdom, teda efektívne plánovanie odchodov do dôchodku a prijímania do zamestnania, podpora zamestnávania nových pracovníkov a povyšovanie mladých a vyhýbanie sa sporom týkajúcim sa schopnosti zamestnanca vykonávať činnosť po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku.

48 Spolková krajina Hesensko a nemecká vláda tvrdia, že prítomnosť úradníkov rôzneho veku v predmetnej verejnej funkcii tiež umožňuje prenos skúseností starších na mladších a odovzdávanie aktuálnych nadobudnutých poznatkov mladšími starším, čo prispieva k vytvoreniu kvalitnej verejnej služby v oblasti spravodlivosti.

49 Treba pripomenúť, že podľa judikatúry podpora zamestnávania nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti členských štátov, najmä pokiaľ ide o podporu prístupu mladých k výkonu povolania (rozsudok Georgiev, už citovaný, bod 45). Súdny dvor okrem toho rozhodol, že kohabitácia rôznych generácií zamestnancov môže tiež viesť ku kvalite sledovaných činností, najmä podporou výmeny skúseností (pokiaľ ide o učiteľov a vedeckých pracovníkov, pozri v tomto zmysle rozsudok Georgiev, už citovaný, bod 46).

50 Takisto je potrebné domnievať sa, že cieľ spočívajúci v zriadení vyváženej vekovej štruktúry medzi mladými úradníkmi a staršími úradníkmi, aby sa podporilo zamestnávanie nových pracovníkov a povyšovanie mladých, optimalizovalo sa riadenie personálu a predchádzalo sa prípadným sporom týkajúcim sa schopnosti zamestnancov vykonávať činnosť po dosiahnutí určitého veku, ktorý pritom sleduje poskytovanie kvalitných služieb v oblasti spravodlivosti, môže byť legitímnym cieľom politiky zamestnanosti a trhu práce.

51 Vnútroštátny súd sa však pýta, či opatrenie, akým je § 50 ods. 1 HBG, neuspokojuje skôr záujem zamestnávateľa ako verejný záujem. Kladie najmä otázku, či sa ustanovenia prijaté jedinou spolkovou krajinou pre časť jej úradníkov, v predmetnom prípade úradníkov v stálej službe, medzi ktorých patria aj prokurátori, netýka príliš úzkej skupiny osôb na to, aby mohlo predstavovať opatrenie sledujúce cieľ verejného záujmu.

52 Súdny dvor rozhodol, že ciele, ktoré možno považovať za „legitímne" v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78, sú cieľmi, ktoré sledujú verejný záujem a odlišujú sa od čisto individuálnych dôvodov, ktoré sú vlastné situácii zamestnávateľa, akými sú zníženie nákladov alebo zlepšenie súťažného postavenia, avšak bez toho, aby bolo pritom možné vylúčiť, že vnútroštátne pravidlo ponechá pri sledovaní uvedených legitímnych cieľov určitú mieru flexibilnosti zamestnávateľom (pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. marca 2009, Age Concern England, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 46).

53 Je potrebné konštatovať, že také ciele, aké sú uvedené v bode 50 tohto rozsudku, ktoré zohľadňujú záujmy všetkých dotknutých úradníkov v rámci vytvárania politiky zamestnanosti a trhu práce s cieľom zabezpečiť kvalitnú verejnú službu, v predmetnom prípade v oblasti spravodlivosti, možno považovať za ciele verejného záujmu.

54 Súdny dvor okrem toho rozhodol, že príslušné orgány na štátnej, regionálnej alebo odvetvovej úrovni musia mať navyše možnosť meniť prostriedky používané na dosahovanie legitímneho cieľa verejného záujmu napríklad tým, že ich prispôsobia situácii zamestnanosti v dotknutom členskom štáte (rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 70).

55 Okolnosť, že ustanovenie bolo prijaté na regionálnej úrovni, teda nie je prekážkou toho, aby sledovalo legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78. V štáte, akým je Spolková republika Nemecko, sa normotvorca mohol domnievať, že v záujme

všetkých dotknutých osôb prináleží spolkovým krajinám a nie spolkovým úradom prijať určité legislatívne opatrenia patriace pod toto ustanovenie, ako napríklad vek odchodu úradníkov v stálej službe do dôchodku.

56 Ešte je potrebné, aby odchod do dôchodku, v zásade povinný vo veku 65 rokov, ako ho stanovuje § 50 ods. 1 HBG, bol vhodný a potrebný na tieto účely.

57 Pokiaľ ide o vhodnosť takéhoto opatrenia, spolková krajina Hesensko a nemecká vláda tvrdia, že počet disponibilných miest vo verejnej funkcii je obmedzený, najmä pokiaľ ide o miesta prokurátorov, a to konkrétne v najvyšších platových triedach. Vzhľadom na rozpočtové požiadavky je možnosť vytvoriť nové miesta obmedzená. Uvádzajú, že prokurátori, tak ako všetci úradníci, sú vymenúvaní na neurčitú dobu a svojej funkcie sa dobrovoľne a predčasne vzdajú len výnimočne. Stanovenie povinného veku na odchod prokurátorov do dôchodku teda predstavuje jediný spôsob, ako rovnomerne rozdeliť zamestnanie medzi generácie.

58 Súdny dvor už v rámci povolaní, v ktorých je počet disponibilných miest obmedzený, pripustil, že odchod do dôchodku vo veku stanovenom zákonom je takej povahy, že uľahčuje mladým prístup k zamestnaniu (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o zmluvných zubárov, rozsudok Petersen, už citovaný, bod 70, a pokiaľ ide o univerzitných profesorov, rozsudok Georgiev, už citovaný, bod 52).

59 Pokiaľ ide o povolanie prokurátora v Nemecku, zdá sa, že prístup k tomuto povolaniu je obmedzený povinnosťou prokurátorov získať osobitnú kvalifikáciu vyžadujúcu si úspešné zvládnutie cyklu štúdií a prípravnej praxe. Navyše by mohol byť vstup mladých brzdený z dôvodu vymenovania dotknutých úradníkov na dobu neurčitú.

60 Za takýchto okolností sa nezdá neprimerané, aby príslušné orgány členského štátu dospeli k záveru, že opatrenie, akým je § 50 ods. 1 HBG, môže byť takej povahy, že umožní dosiahnutie cieľa spočívajúceho v zavedení vyváženej vekovej štruktúry na účely uľahčenia plánovania odchodov, zabezpečenia povyšovania úradníkov, najmä tých mladších, a zabránenia sporom, ktoré môžu vzniknúť pri odchode do dôchodku.

61 Je potrebné pripomenúť, že členské štáty majú veľkú mieru voľnej úvahy pri definovaní opatrení, ktorými je možné uvedený cieľ dosiahnuť (pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 68).

62 Členské štáty však pritom nesmú zbaviť podstaty zákaz diskriminácie na základe veku stanovený v smernici 2000/78. Tento zákaz je potrebné vnímať vzhľadom na právo na prácu uznané v článku 15 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie.

63 Z toho vyplýva, že osobitnú pozornosť treba pripísať účasti starších pracovníkov na profesijnom, a tým aj na hospodárskom, kultúrnom a sociálnom živote. Udržanie týchto osôb v aktívnom živote podporuje diverzitu v zamestnaní, ktorá je cieľom uznaným v odôvodnení č. 25 smernice 2000/78. Toto udržanie prispieva okrem toho k osobnému rozptýleniu, ako aj ku kvalite života dotknutých pracovníkov, a to v súlade so zámerom normotvorcu Únie uvedeným v odôvodneniach č. 8, 9 a 11 tejto smernice.

64 Záujem, ktorý predstavuje udržanie uvedených osôb v službe, sa teda musí zohľadniť, ale tak, aby boli dodržané aj ostatné, eventuálne protichodné záujmy. Osoby, ktoré dosiahli vek zakladajúci právo na starobný dôchodok, ho môžu chcieť začať poberať

a vzdať sa funkcie, namiesto toho, aby ďalej pracovali. Okrem toho klauzuly o automatickom skončení pracovných zmlúv zamestnancov, ktorí dosiahli vek odchodu do dôchodku, môžu v záujme rozdelenia práce medzi generácie podporiť profesionálne zaradenie mladých pracovníkov.

65 Príslušné vnútroštátne orgány tak môžu byť pri definovaní svojej sociálnej politiky v závislosti od úvah o politických, ekonomických, sociálnych, demografických a/alebo rozpočtových aspektoch nútené zvoliť si predĺženie dĺžky aktívneho života pracovníkov, alebo naopak, stanoviť skorší odchod týchto osôb do dôchodku (pozri rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, body 68 a 69). Súdny dvor rozhodol, že prináleží týmto orgánom, aby našli správnu rovnováhu medzi rôznymi prítomnými záujmami, pričom musia dbať na to, aby neprekročili hranicu toho, čo je vhodné a nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného legitímneho cieľa (pozri v tomto zmysle už citované rozsudky Palacios de la Villa, body 69 a 71, ako aj Rosenbladt, bod 44).

66 V tejto súvislosti Súdny dvor pripustil, že opatrenie, ktoré umožňuje povinný odchod pracovníkov do dôchodku, keď dosiahnu vek 65 rokov, môže zodpovedať cieľu spočívajúcemu v podpore zamestnania a byť považovaný za opatrenie, ktoré nemá nadmerný dosah na legitímne nároky dotknutých pracovníkov, keďže tieto osoby môžu dostávať starobný dôchodok, ktorého úroveň nemožno považovať za neprimeranú (pozri v tomto zmysle rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 73). Súdny dvor takisto rozhodol, pokiaľ ide o opatrenie ukladajúce automatické skončenie pracovných zmlúv v tomto veku v sektore, v ktorom je podľa vnútroštátneho súdu takéto opatrenie schopné spôsobiť značnú finančnú ujmu dotknutému pracovníkovi, že toto opatrenie nepresahuje to, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov, najmä podpory zamestnania. Súdny dvor zohľadnil, že pracovník mohol získať starobný dôchodok a zostať pritom na trhu práce, a priznal mu ochranu proti diskriminácii založenej na veku (pozri v tomto zmysle rozsudok Rosenbladt, už citovaný, body 73 až 76).

67 V týchto veciach samých zo spisu vyplýva, že prokurátori odchádzajú do dôchodku v zásade vo veku 65 rokov, pričom majú nárok na starobný dôchodok v plnej výške,

čo zodpovedá približne 72 % ich posledného platu. Okrem toho § 50 ods. 3 HBG stanovuje pre prokurátorov možnosť pracovať ešte počas troch rokov, a to až do veku 68 rokov, ak o to požiadajú a ak si to vyžaduje záujem služby. Napokon vnútroštátne právo nebráni týmto osobám, aby vykonávali inú profesijnú činnosť, ako napríklad právne poradenstvo, bez stanovenia vekovej hranice.

68 Vzhľadom na tieto prvky je potrebné domnievať sa, že opatrenie stanovujúce odchod prokurátorov do dôchodku, keď dosiahnu vek 65 rokov, ako ho upravuje § 50 ods. 1 HBG, neprekračuje to, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa spočívajúceho v zriadení vyváženej vekovej štruktúry, aby sa podporilo zamestnávanie nových pracovníkov a povyšovanie mladých, optimalizovalo sa riadenie personálu a tým sa aj predchádzalo prípadným sporom týkajúcim sa schopnosti zamestnancov vykonávať činnosť po dosiahnutí určitého veku.

69 Je potrebné ešte uviesť, že vnútroštátny súd sa Súdneho dvora pýta aj na legitimitu cieľa spočívajúceho v rozpočtových úsporách vzhľadom na článok 6 ods. 1 smernice 2000/78.

70 Spolková krajina Hesensko a nemecká vláda však tvrdia, že podľa nich § 50 ods. 1 HBG takýto cieľ nesleduje. Podľa spolkovej krajiny Hesensko okolnosť, že niektorí úradníci v stálej službe, v predmetnom prípade prokurátori, neboli nahradení, sa vysvetľuje tým, že títo prokurátori boli vymenovaní v dôsledku výnimočne zvýšenej potreby vyplývajúcej z konkrétneho sporu v danom čase. Uvedená spolková krajina poznamenáva, že okrem týchto zrušených miest sa počet prokurátorov od roku 2006 zvýšil.

71 V tejto súvislosti prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či je cieľ spočívajúci v rozpočtových úsporách cieľom, ktorý sleduje HBG.

72 Je potrebné pripomenúť, že pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na vlastnú zodpovednosť a ktorých presnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti (pozri najmä rozsudok z 22. júna 2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Zb. s. I-5667, bod 27). V predmetnom prípade, keďže nie je zjavné, že by požadovaný výklad práva Únie nemal súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej alebo že by išlo o hypotetický problém, prináleží Súdnemu dvoru na položenú otázku odpovedať.

73 Ako vyplýva z bodu 65 tohto rozsudku, v rámci prijatia opatrení týkajúcich sa odchodu do dôchodku právo Únie nebráni členským štátom zohľadniť rozpočtové hľadisko popri úvahách politickej, sociálnej alebo demografickej povahy, ak pritom dodržia najmä všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie založenej na veku.

74 V tejto súvislosti, hoci rozpočtové hľadisko môže byť základom na výber sociálnej politiky členského štátu a ovplyvniť povahu alebo rozsah opatrení, ktoré chce prijať, samo osebe nemôže predstavovať legitímny cieľ v zmysle článku 6 ods. 1 smernice 2000/78.

75 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je potrebné na prvú otázku odpovedať tak, že zákon, akým je HBG, ktorý stanovuje povinný odchod úradníkov v stálej službe, v predmetom prípade prokurátorov, do dôchodku vo veku 65 rokov, s tým, že tieto osoby majú možnosť pokračovať v službe, ak si to vyžaduje záujem služby, a to až do maximálneho veku 68 rokov, nie je v rozpore so smernicou 2000/78, ak je cieľom tohto zákona zriadenie vyváženej vekovej štruktúry, aby sa podporilo zamestnávanie nových pracovníkov a povyšovanie mladých, optimalizovalo sa riadenie personálu a tým sa aj predchádzalo prípadným sporom týkajúcim sa schopnosti zamestnanca vykonávať činnosť po dosiahnutí určitého veku, a ak tento cieľ umožňuje dosiahnuť vhodnými a nevyhnutnými prostriedkami.

O druhej otázke

76 Vnútroštátny súd sa vo svojej druhej otázke v podstate pýta, aké údaje musí členský štát predložiť na preukázanie vhodnosti a nevyhnutnosti opatrenia, o aké ide vo veci samej, a najmä či musia byť poskytnuté štatistiky alebo presné číselné údaje.

77 Z bodu 51 už citovaného rozsudku Age Concern England vyplýva, že jednoduché všeobecné tvrdenia týkajúce sa schopnosti určitého opatrenia byť súčasťou politiky zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy nepreukazujú, že cieľ tohto opatrenia môže odôvodniť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, ani nepredstavujú skutočnosti umožňujúce rozumne sa domnievať, že zvolenými prostriedkami možno tento cieľ dosiahnuť.

78 Súdny dvor tiež v bode 67 tohto rozsudku zdôraznil, že článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 ukladá členským štátom povinnosť preukázať legitímnu povahu cieľa uvádzaného ako odôvodnenie tak, že tento cieľ dosiahne vysoko nastavenú kontrolnú hranicu.

79 Podľa odôvodnenia č. 15 smernice 2000/78 je posúdenie skutočností, z ktorých možno vyvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, záležitosťou pre vnútroštátne súdne alebo iné príslušné orgány v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou. Takéto pravidlá môžu najmä stanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.

80 Na účely posúdenia požadovaného stupňa presnosti dôkazov je potrebné pripomenúť, že členské štáty majú pri výbere opatrenia, ktoré považujú za vhodné, veľkú mieru voľnej úvahy.

81 Tento výber sa teda môže zakladať na úvahách ekonomickej, sociálnej, demografickej a/alebo rozpočtovej povahy, ktoré zahŕňajú existujúce a overiteľné údaje, ale aj predpoklady, ktoré sa svojou povahou môžu javiť nepresné, a teda obsahovať určitý stupeň neistoty. Uvedené opatrenie sa okrem toho môže zakladať na úvahách politickej povahy, ktoré často implikujú kompromis medzi viacerými možnými riešeniami a už vôbec neposkytujú istotu vo vzťahu k želanému výsledku.

82 Posúdiť podľa pravidiel vnútroštátneho práva dôkaznú hodnotu prvkov, ktoré sú vnútroštátnemu súdu predložené a môžu zahŕňať okrem iného štatistické údaje, prináleží tomuto súdu.

83 Preto je na druhú otázku potrebné odpovedať tak, že na to, aby sa preukázala vhodnosť a nevyhnutnosť predmetného opatrenia, sa toto opatrenie nesmie javiť neprimerané sledovanému cieľu a musí sa zakladať na prvkoch, ktorých dôkaznú hodnotu prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.

O tretej otázke

84 V tretej otázke sa vnútroštátny súd pýta na to, či je taký zákon, akým je HBG, koherentný. Konkrétnejšie chce v podstate vedieť, či tento zákon neobsahuje nekoherentnosti, pokiaľ ide o to, že núti prokurátorov odísť do dôchodku pri dosiahnutí veku 65 rokov, keďže po prvé im umožňuje pokračovať v službe až do veku 68 rokov, ak si to vyžaduje záujem služby, po druhé sa snaží obmedzovať dobrovoľný odchod do dôchodku vo veku 60 alebo 63 rokov tým, že v tomto prípade zníži výšku starobného dôchodku, a po tretie zákony uplatniteľné na verejnú službu na spolkovej úrovni a vo viacerých iných spolkových krajinách, ako aj zákon o sociálnom zabezpečení

uplatniteľný na zamestnancov súkromného sektora stanovujú postupné zvýšenie veku odchodu do dôchodku s plnou výškou starobného dôchodku zo 65 na 67 rokov.

85 V súlade s ustálenou judikatúrou treba pripomenúť, že vnútroštátna právna úprava je spôsobilá zaručiť dosiahnutie uvedeného cieľa len vtedy, ak skutočne zodpovedá úsiliu dosiahnuť ho koherentne a systematicky (rozsudky z 10. marca 2009, Hartlauer, C-169/07, Zb. s. I-1721, bod 55, a Petersen, už citovaný, bod 53).

86 Výnimky z ustanovení zákona môžu v určitých prípadoch narušiť jeho koherentnosť, najmä ak svojím rozsahom vedú k opačnému výsledku, ako je cieľ sledovaný uvedeným zákonom (pozri v tomto zmysle rozsudok Petersen, už citovaný, bod 61).

87 Pokiaľ ide o výnimku týkajúcu sa predĺženia služby prokurátorov až do veku 68 rokov uvedenú v § 50 ods. 3 HBG, je potrebné konštatovať, že sa uplatní, len ak to vyžaduje záujem služby a ak to navrhla dotknutá osoba.

88 Na pojednávaní spolková krajina Hesensko uviedla, že cieľom tejto výnimky je pokryť prípady, keď prokurátor dosiahol vek 65 rokov, ale bola mu zverená určitá trestnoprávna záležitosť, v ktorej sa konanie ešte neskončilo. S cieľom vyhnúť sa prípadným ťažkostiam v dôsledku náhrady príslušného prokurátora HBG stanovuje výnimku, že tento prokurátor môže pokračovať vo výkone svojej funkcie. V záujme služby teda dotknutý správny orgán môže považovať za vhodnejšie ponechať uvedeného prokurátora vo funkcii a nie vymenovať jeho náhradníka, ktorý by musel prevziať spis, ktorého obsah nepozná.

89 Je potrebné konštatovať, že takáto výnimka sa nejaví takej povahy, že by narušila sledovaný cieľ, a to dosiahnuť vyváženú vekovú štruktúru najmä na účely zabezpečenia vysokej kvality služby.

90 Výnimka tohto typu môže na druhej strane zjemniť prísnosť zákona, akým je HBG, v tom istom záujme dotknutej verejnej služby. Zatiaľ čo plánovanie odchodov a zamestnávania vďaka systematickému odchodu prokurátorov pri dosiahnutí veku 65 rokov prispieva k dobrému fungovaniu uvedenej služby, zavedenie výnimky uvedenej v bode 88 tohto rozsudku do tohto zákona totiž umožňuje čeliť konkrétnym situáciám, v ktorých môže byť odchod prokurátora nepriaznivý z hľadiska optimálneho dokončenia úlohy, ktorá mu bola zverená. Za týchto podmienok sa táto výnimka nejaví nekoherentná vo vzťahu k predmetnému zákonu.

91 Je potrebné dodať, že iné výnimky uvedené v HBG a citované vnútroštátnym súdom, ako ponechanie niektorých učiteľov v službe počas niekoľkých dodatočných mesiacov po prekročení veku 65 rokov s cieľom dokončiť školský rok alebo niektorých volených osôb, aby mohli dokončiť svoj mandát, majú takisto za cieľ zabezpečiť dokončenie úloh zverených týmto osobám a nezdá sa, že by narúšali sledovaný cieľ.

92 Vnútroštátny súd uvádza, že ďalší problém koherentnosti sa týka toho, že HBG sa pokúša brzdiť dobrovoľný odchod prokurátorov do dôchodku vo veku 60 alebo 63 rokov ustanovením, ktoré v takýchto prípadoch stanovuje zníženie výšky starobného dôchodku, ale § 50 ods. 1 tohto zákona týmto osobám bráni pokračovať v službe po dosiahnutí veku 65 rokov.

93 Treba konštatovať, že problém koherentnosti uvádzaný vnútroštátnym súdom nebol jasne preukázaný. Ustanovenie, akým je to, ktoré uvádza vnútroštátny súd, sa zdá, naopak, logickým dôsledkom § 50 ods. 1 HBG. Realizácia takého článku, ktorý implikuje plánovanie odchodov do dôchodku vo veku 65 rokov, si totiž vyžaduje, aby boli výnimky z týchto odchodov obmedzené. Ustanovenie upravujúce zníženie sumy

starobného dôchodku môže odradiť alebo prinajmenšom zabrzdiť príliš skorý odchod prokurátorov do dôchodku. Takéto ustanovenie teda prispieva k realizácii sledovaného cieľa a neumožňuje domnievať sa, že by bol HBG nekoherentný.

94 Vnútroštátny súd takisto uvádza, že zákon uplatniteľný na verejnú službu na spolkovej úrovni, zákony prijaté vo viacerých spolkových krajinách, ako aj zákon o sociálnom zabezpečení uplatniteľný na zamestnancov súkromného sektora stanovujú postupné zvýšenie veku odchodu do dôchodku s plnou výškou starobného dôchodku zo 65 na 67 rokov. V čase skutkových okolností vo veci samej podobné zvyšovanie plánovala aj spolková krajina Hesensko, ale ešte k nemu nedošlo.

95 V tejto súvislosti samotná skutočnosť, že normotvorca chce v určitom okamihu zmeniť zákon, aby zvýšil vek, v ktorom vzniká nárok na starobný dôchodok v plnej výške, nemôže spôsobiť, že by sa od tohto okamihu stal existujúci zákon protiprávnym. Je potrebné pripustiť, že takýto prípadný prechod z jedného zákona na ďalší nie je okamžitý, ale vyžaduje si určitý čas.

96 Ako vyplýva z odôvodnenia č. 25 smernice 2000/78, rytmus zmien sa môže v jednotlivých členských štátoch meniť, aby sa zohľadnila ich konkrétna situácia. Môže byť takisto rôzny v jednotlivých regiónoch, v predmetnom prípade v jednotlivých spolkových krajinách, aby sa zohľadnili regionálne špecifiká a príslušné orgány mohli vykonať potrebné prispôsobenie.

97 Z toho vyplýva, že obyčajný časový odstup medzi zmenami v zákone členského štátu alebo spolkovej krajiny a zmenami zavedenými iným členským štátom alebo inou spolkovou krajinou na zvýšenie veku, v ktorom vzniká právo na starobný dôchodok v plnej výške, sám osebe nemôže spôsobiť, že by predmetná právna úprava bola nekoherentná.

98 V dôsledku toho je potrebné na tretiu otázku odpovedať tak, že zákon, akým je HBG, ktorý stanovuje povinný odchod prokurátorov do dôchodku pri dosiahnutí veku

65 rokov, nie je nekoherentný, keď v niektorých prípadoch umožňuje pracovať až do veku 68 rokov, ak okrem toho obsahuje ustanovenia určené na obmedzenie odchodu do dôchodku pred dosiahnutím veku 65 rokov a ak iné legislatívne opatrenia dotknutého členského štátu stanovujú, že niektorí úradníci, najmä volení, majú zostať v službe aj po dosiahnutí tohto veku a že sa má postupne zvyšovať vek odchodu do dôchodku zo 65 na 67 rokov.

O trovách

99 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. **Zákon, akým je zákon o verejnej službe v spolkovej krajine Hesensko (Hessisches Beamtengesetz) v znení zákona zo 14. decembra 2009, ktorý stanovuje povinný odchod úradníkov v stálej službe, v predmetom prípade prokurátorov, do dôchodku vo veku 65 rokov, s tým, že tieto osoby majú možnosť pokračovať v službe, ak si to vyžaduje záujem služby, a to až do maximálneho veku 68 rokov, nie je v rozpore so smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, ak je cieľom tohto zákona zriadenie vyváženej vekovej štruktúry, aby sa podporilo zamestnávanie nových pracovníkov a povyšovanie mladých, optimalizovalo sa riadenie personálu a tým sa aj predchádzalo prípadným sporom týkajúcim sa schopnosti zamestnanca vykonávať činnosť**

po dosiahnutí určitého veku, a ak tento cieľ umožňuje dosiahnuť vhodnými a nevyhnutnými prostriedkami.

2. Na to, aby sa preukázala vhodnosť a nevyhnutnosť predmetného opatrenia, sa toto opatrenie nesmie javiť neprimerané sledovanému cieľu a musí sa zakladať na prvkoch, ktorých dôkaznú hodnotu prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.

3. Zákon, akým je zákon o verejnej službe v spolkovej krajine Hesensko v znení zákona zo 14. decembra 2009, ktorý stanovuje povinný odchod prokurátorov do dôchodku pri dosiahnutí veku 65 rokov, nie je nekoherentný, keď v niektorých prípadoch umožňuje pracovať až do veku 68 rokov, ak okrem toho obsahuje ustanovenia určené na obmedzenie odchodu do dôchodku pred dosiahnutím veku 65 rokov a ak iné legislatívne opatrenia dotknutého členského štátu stanovujú, že niektorí úradníci, najmä volení, majú zostať v službe aj po dosiahnutí tohto veku a že sa má postupne zvyšovať vek odchodu do dôchodku zo 65 na 67 rokov.

Podpisy