ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

18. listopadu 2010 *

Ve věci C-356/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 4. srpna 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 4. září 2009, v řízení

Pensionsversicherungsanstalt

proti

Christine Kleist,

* * Jednací jazyk: němčina.

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

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

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 2. září 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Pensionsversicherungsanstalt A. Ehmem, Rechtsanwalt,

– za Ch. Kleist H. Forcher-Mayrem, Rechtsanwalt,

– za Evropskou komisi V. Kreuschitzem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 16. září 2010,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255) (dále jen „směrnice 76/207“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Ch. Kleist a jejím zaměstnavatelem Pensionsversicherungsanstalt (dále jen „důchodová pojišťovna“), jehož předmětem jsou podmínky ukončení platnosti pracovní smlouvy Ch. Kleist.

Právní rámec

Právo Unie

3 Směrnice 76/207, která byla s účinností ode dne 15. srpna 2009 zrušena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, s. 23), stanovila ve svém článku 2:

„1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

2. Pro účely této směrnice se

– ‚přímou diskriminací' rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,

– ‚nepřímou diskriminací' rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo

praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné,

[…]“

4 Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) této směrnice „[u]platňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o […] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice [Rady] 75/117/EHS“ ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179).

5 Článek 7 odst. 1 směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1979, L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215) stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států vyloučit z její oblasti působnosti:

a) stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky;

[…]“

Vnitrostátní právo

6 Ustanovení § 1 až 3 spolkového ústavního zákona o rozdílných věkových hranicích pojištěnců sociálního pojištění mužského a ženského pohlaví (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) ze dne 29. prosince 1992 (BGBl. 832/1992) znějí takto:

„§ 1. Zákonné úpravy, které stanoví rozdílné věkové hranice pojištěnců sociálního pojištění mužského a ženského pohlaví, jsou přípustné.

§ 2. Počínaje dnem 1. ledna 2019 bude věková hranice pojištěnkyň pro odchod do starobního důchodu každoročně až do roku 2028 zvyšována o šest měsíců.

§ 3. Počínaje dnem 1. ledna 2024 bude věková hranice pojištěnkyň pro odchod do starobního důchodu každoročně až do roku 2033 zvyšována o šest měsíců."

7 Všeobecný zákon o sociálním pojištění (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) ze dne 9. září 1955 (BGBl. 189/1955), ve znění pozdějších změn (dále jen „ASVG"), se podle svého § 270 použije na dělníky i zaměstnance. Ustanovení § 253 odst. 1 tohoto zákona stanoví, že pojištěnci mají po dovršení zákonného důchodového věku, jenž činí 65 let pro muže a 60 let pro ženy, nárok na starobní důchod, je-li splněn požadavek doby pojištění podle ustanovení § 236 uvedeného zákona.

8 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že v rakouském právu nemůže být zákonný starobní důchod (přiznaný na základě ASVG) snížen z důvodu pokračování pracovního vztahu nebo nezávislé pracovní činnosti po dosažení věku, v němž vznikne nárok na zmíněný důchod.

9 Kolektivní smlouvou použitelnou ve věci v původním řízení je služební řád B pro lékaře a zubní lékaře zaměstnané u orgánů sociálního zabezpečení v Rakousku (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, dále jen „DO.B“). Tato kolektivní smlouva stanoví zvláštní režim propouštění ze zaměstnání, podle něhož zaměstnanci, jejichž příslušnost k podniku trvá deset či více let, mohou být propuštěni pouze z určitých důvodů.

10 Ustanovení § 134 DO.B zní takto:

„[…]

2) Nepropustitelní lékaři mají nárok na odchod do důchodu, jestliže

[…]

2. jim vznikl nárok na starobní důchod ve smyslu § 253 ASVG […]

[…]

4) Představenstvo může nařídit odchod nepropustitelného zaměstnance do důchodu, jestliže lékař

1. splňuje podmínky podle odst. 2 bodu […] 2 [...]

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

11 Ch. Kleist, narozená v únoru 1948, byla zaměstnána jako vedoucí lékařka důchodové pojišťovny.

12 Tato důchodová pojišťovna přijala rozhodnutí o propuštění všech svých pracovníků a pracovnic splňujících podmínky pro odchod do důchodu podle DO.B. Dopisem ze dne 9. ledna 2007 sdělila Ch. Kleist svému zaměstnavateli, že nemá v úmyslu odejít do důchodu po dovršení 60. roku svého věku, ale že chce pracovat až do věku 65 let. Tento zaměstnavatel jí však dopisem ze dne 6. prosince 2007 oznámil své rozhodnutí nařídit jí odchod do důchodu ke dni 1. července 2008.

13 Ch. Kleist napadla své propuštění ze zaměstnání před Landesgericht Innsbruck (Zemský soud v Innsbrucku). Rozsudek vydaný tímto soudem dne 14. března 2008, kterým nebylo vyhověno její žalobě, byl dne 22. srpna 2008 změněn rozsudkem vydaným Oberlandesgericht Innsbruck (Vrchní zemský soud v Innsbrucku) rozhodujícím

jakožto odvolací soud ve věcech pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Důchodová pojišťovna podala poté opravný prostředek „Revision“ k Oberster Gerichtshof (vrchní soud).

14 Oberster Gerichtshof zdůrazňuje, že se pravidla propouštění stanovená DO.B odchylují od obecných pravidel stanovených rakouskými právními předpisy, jelikož tyto předpisy stanoví, že jednostranné ukončení pracovního vztahu v zásadě nemusí být odůvodněno. Oberster Gerichtshof nicméně uvádí, že tato skutečnost nevylučuje obecnou ochranu proti svévolnému propouštění stanovenou za určitých podmínek zmíněnými právními předpisy v případech, kdy se toto ukončení pracovního poměru dotýká podstatných zájmů zaměstnanců nebo když zaměstnavatel nemůže propuštění odůvodnit skutečnostmi spojenými s podnikem nebo osobou zaměstnance.

15 Předkládající soud dále uvádí, že k určení, zda se zmíněné ukončení pracovního poměru dotýká podstatných zájmů zaměstnance, je třeba zohlednit sociální zajištění tohoto zaměstnance, zejména co se týče pobírání starobního důchodu. Totéž kritérium se však uplatní v rámci ustanovení DO.B, o které se jedná ve věci v původním řízení a které zaměstnavateli umožňuje neuplatnit ochranu před propuštěním, jež je silnější než ochrana vyplývající ze zákonného režimu, na zaměstnance, kteří mají nárok na starobní důchod, čímž otevírá možnost přijmout mladší zaměstnance.

16 Oberster Gerichtshof si klade otázku, zda je nutno v rámci posuzování srovnatelnosti postavení zaměstnanců současně s kritériem věku zohlednit i kritérium sociálního postavení zaměstnance, na které odkazuje rakouská právní úprava propouštění ze zaměstnání. Tento soud uvádí, že s muži a ženami se v tomto ohledu zachází stejně,

jelikož ztrácejí výhodu zesílené ochrany před propouštěním poskytované DO.B, jestliže jsou sociálně zajištěni.

17 Předkládající soud má za to, že co se zejména týče rozhodovacího prostoru, kterým disponují členské státy při přijímání opatření v otázkách politiky zaměstnanosti, právní otázky, které nastoluje věc, jež mu byla předložena, nebyly judikaturou Soudního dvora dostatečně vyjasněny, aby mu umožnily vydat rozhodnutí.

18 Za těchto okolností se Oberster Gerichtshof rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je nutno čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice [76/207] vykládat v tom smyslu, že – v rámci systému pracovního práva, který u obecné ochrany zaměstnanců před výpovědí vychází z jejich sociální (finanční) odkázanosti na pracovní místo – brání ustanovení kolektivní smlouvy, které stanoví zvláštní ochranu před výpovědí, která jde nad rámec obecné zákonné ochrany před výpovědí pouze do okamžiku, kdy obvykle existuje sociální (finanční) zabezpečení prostřednictvím vyplácení starobního důchodu, pokud nárok na tento starobní důchod vzniká pro muže a ženy v rozdílných okamžicích?

2) Brání čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice [76/207] v rámci uvedeného systému pracovního práva rozhodnutí veřejnoprávního zaměstnavatele, který dává výpověď zaměstnankyni několik měsíců po okamžiku, kdy dosáhla zabezpečení prostřednictvím starobního důchodu, aby zaměstnal nové zaměstnance, kteří již čekají na trhu práce?“

K předběžným otázkám

19 Svými otázkami, které je nutno zkoumat společně, chce předkládající soud v podstatě zjistit, zda musí být čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, která za účelem podpory přístupu mladších osob k zaměstnání umožňuje veřejnoprávnímu zaměstnavateli propouštět zaměstnance, kterým vznikl nárok na starobní důchod, přičemž tento nárok získávají ženy ve věku o pět let nižším, než je věk potřebný ke vzniku téhož nároku v případě mužů, představuje diskriminaci na základě pohlaví zakázanou touto směrnicí.

Vyjádření předložená Soudnímu dvoru

20 Podle Ch. Kleist právní úprava, o kterou se jedná v původním řízení, tím, že umožňuje zaměstnavateli nařídit zaměstnanci odchod do důchodu při dosažení věku, kdy mu vznikne nárok na starobní důchod, to znamená ve věku 60 let, přičemž tohoto nároku je dosahováno v různém věku v závislosti na tom, zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnankyni, představuje diskriminaci na základě pohlaví. Článek 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 je nutno vykládat v tom smyslu, že brání takovéto právní úpravě.

21 Ch. Kleist žádá Soudní dvůr, aby se vyslovil rovněž k výkladu ustanovení 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). Tvrdí, že tato ustanovení brání právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná v původním řízení, protože mimo jiné vede k přímé diskriminaci na základě věku.

22 Důchodová pojišťovna tvrdí, že právní úprava, o kterou se jedná v původním řízení, vytváří nerovné zacházení nepřímo založené na pohlaví, které je odůvodněno s ohledem na cíl podpory zaměstnanosti mladších osob, a tudíž nepředstavuje neoprávněnou diskriminaci. Navíc má za to, že je třeba zamezit situaci, kdy ženy mohou současně pobírat plat a zákonný důchod, zatímco muži tuto možnost nemají.

23 Evropská komise má za to, že čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby kolektivní smlouva obsahovala ustanovení poskytující zvláštní ochranu, která jde nad rámec obecné zákonné ochrany před výpovědí, jež se však uplatní pouze do doby, než zaměstnanec získá sociální zabezpečení, na jehož základě se mu dostane finančních zdrojů, k čemuž obvykle dochází, jestliže tento zaměstnanec pobírá starobní důchod, přičemž nárok na tento důchod vzniká v různých okamžicích podle toho, zda se jedná o zaměstnance nebo zaměstnankyni, a takováto právní úprava nemůže být odůvodněna cílem podpory zaměstnanosti mladších osob.

Odpověď Soudního dvora

24 Nejprve je třeba uvést, že otázka podmínek přiznání starobního důchodu se liší od otázky podmínek ukončení pracovního vztahu (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 26. dubna 1986, Marshall, 152/84, Recueil, s. 723, bod 32).

25 Co se týče podmínek ukončení pracovního vztahu, čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 stanoví, že uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů.

26 V tomto ohledu zahrnuje pojem propouštění obsažený v uvedeném ustanovení, který je třeba chápat v širším smyslu, věkové omezení stanovené pro povinný odchod zaměstnanců do důchodu v rámci obecné politiky nuceného odchodu do důchodu sledované zaměstnavatelem, i když tento odchod má za následek přiznání starobního důchodu (viz obdobně výše uvedený rozsudek ze dne 26. února 1986, Marshall, bod 34, a rozsudek Beets-Proper, 262/84, Recueil, s. 773, bod 36).

27 Z toho plyne, že jelikož Ch. Kleist byla přinucena k odchodu do důchodu svým zaměstnavatelem v souladu s rozhodnutím tohoto zaměstnavatele propustit všechny své zaměstnance, jimž vznikl nárok na starobní důchod, týká se původní řízení podmínek propouštění ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207.

28 Především je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že obecná politika propouštění, vedoucí k propuštění zaměstnankyně pouze proto, že dosáhla věku, v němž jí vznikl nárok na starobní důchod, nebo již tento věk překročila, a tato věková hranice je na základě vnitrostátní právní úpravy rozdílná pro muže a pro ženy, představuje diskriminaci na základě pohlaví zakázanou směrnicí 76/207/EHS (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Marshall, bod 38).

29 V tomto ohledu je zaprvé třeba uvést, že podle čl. 2 odst. 2 první odrážky směrnice 76/207 se jedná o přímou diskriminaci, pokud se s jednou osobou zachází méně pří-

znivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

30 V projednávané věci z § 134 odst. 2 bodu 2 a odst. 4 bodu 1 DO.B vyplývá, že nepropustitelní zaměstnanci mohou být přesto propuštěni, jakmile jim vznikne nárok na starobní důchod ve smyslu § 253 ASVG. Podle zmíněného § 253 odst. 1 však mužům vzniká tento nárok při dovršení věku 65 let a ženám při dovršení věku 60 let. Z toho plyne, že zaměstnankyně mohou být propuštěny, jakmile dosáhnou věku 60 let, zatímco zaměstnanci mohou být propuštěni teprve po dosažení věku 65 let.

31 Jelikož je kritérium uplatněné těmito ustanoveními neoddělitelně spjato s pohlavím zaměstnanců, existuje tudíž na rozdíl od toho, co tvrdí důchodová pojišťovna, nerovné zacházení na základě pohlaví.

32 Zadruhé je třeba zkoumat, zda v souvislosti, jako je ta, která vychází ze zmíněných ustanovení, se zaměstnankyně ve věku 60 až 65 let nacházejí v situaci srovnatelné ve smyslu čl. 2 odst. 2 první odrážky směrnice 76/207 se situací zaměstnanců téže věkové skupiny.

33 V tomto ohledu se předkládající soud v podstatě dotazuje, zda okolnost, že zaměstnankyně ve věku od 60 do 65 let mají díky zákonnému starobnímu důchodu sociální zajištění, není s to propůjčit situaci těchto zaměstnankyň zvláštní povahu v porovnání se situací zaměstnanců stejné věkové kategorie, kteří takovéto zajištění nemají.

34 Je třeba zkoumat, zda jsou tyto situace srovnatelné, zejména ve vztahu k předmětu právní úpravy vedoucí k nerovnému zacházení (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 9. prosince 2004, Hlozek, C-19/02, Sb. rozh. s. I-11491, bod 46, a obdobně rozsudek ze dne 16. prosince 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a další, C-127/07, Sb. rozh. s. I-9895, bod 26).

35 Ve věci v původním řízení má úprava vedoucí k nerovnému zacházení za cíl stanovení podmínek, za kterých mohou zaměstnanci ztratit zaměstnání.

36 V kontextu této věci v původním řízení, na rozdíl od situace ve věcech, v nichž byl vydán rozsudek ze dne 9. listopadu 1993, Roberts (C-132/92, Recueil, s. I-5579, bod 20) a výše uvedený rozsudek Hlozek (bod 48), výhoda poskytnutá zaměstnankyním, která spočívá v tom, že mohou uplatnit nárok na starobní důchod po dovršení věku, který je o pět let nižší než věk stanovený pro zaměstnance, nemá přímý vztah k cíli úpravy stanovící nerovné zacházení.

37 Zmíněná výhoda totiž nemůže zaměstnankyním přisoudit zvláštní postavení ve srovnání se zaměstnanci, jelikož se muži i ženy nacházejí ve stejné situaci, co se týče podmínek ukončení pracovního poměru (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 26. února 1986, Roberts, 151/84, Recueil, s. 703, bod 36).

38 Jak krom toho vyplývá z předkládacího rozhodnutí, okolnost zmíněná v bodě 33 tohoto rozsudku vyplývá ze skutečnosti, že si Rakouská republika přála na základě

výjimky ze zásady rovného zacházení stanovené v čl. 7 odst. 1 písm. a) směrnice 79/7 vytvořit úpravu stanovící pro muže a ženy rozdílný zákonný věk pro odchod do důchodu s cílem vyrovnat společenská, rodinná a ekonomická znevýhodnění, jimž jsou vystaveny ženy.

39 Soudní dvůr však opakovaně rozhodl, že vzhledem k zásadnímu významu zásady rovného zacházení musí být výjimka ze zákazu diskriminace na základě pohlaví, kterou stanoví uvedené ustanovení, vykládána striktně v tom smyslu, že se uplatní pouze při stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky sociálního zabezpečení (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Marshall, bod 36; rozsudek ze dne 21. července 2005, Vergani, C-207/04, Sb. rozh. s. I-7453, bod 33, a ze dne 27. dubna 2006, Richards, C-423/04, Sb. rozh. s. I-3585, bod 36).

40 Jelikož se právní úprava, o kterou se jedná v původním řízení, týká – jak vyplývá z bodu 27 tohoto rozsudku – oblasti propouštění ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207, a nikoli důsledků podle čl. 7 odst. 1 písm. a) směrnice 79/7, zmíněná výjimka se na tuto úpravu neuplatní.

41 Zatřetí směrnice 76/207 rozlišuje mezi jednak přímou diskriminací na základě pohlaví a jednak diskriminací „nepřímou“, v tom smyslu, že pouze ustanovení, kritéria nebo zvyklosti, jež jsou s to vést k nepřímé diskriminaci, se mohou na základě jejího

čl. 2 odst. 2 třetí odrážky vyhnout označení za diskriminaci za podmínky, že jsou „objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“. Takováto možnost není naopak stanovena pro nerovná zacházení, jež jsou s to vést k přímé diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 první odrážky této směrnice.

42 Vzhledem k tomu, že nerovné zacházení vytvořené úpravou, jako je ta, o niž jde v původním řízení, je založeno přímo na pohlaví, třebaže, jak vyplývá z bodu 37 tohoto rozsudku, je v tomto případě situace mužů a žen stejná, a vzhledem ke skutečnosti, že směrnice 76/207 neobsahuje výjimku ze zásady rovného zacházení, jež by se uplatnila v projednávané věci, je za těchto okolností třeba dospět k názoru, že toto nerovné zacházení představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Vergani, bod 34).

43 Zmíněné nerovné zacházení tedy nelze odůvodnit cílem podpory zaměstnanosti mladších osob, jak uvádí důchodová pojišťovna.

44 Co se konečně týče otázky případné existence diskriminace na základě věku ve smyslu směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že v rámci řízení zavedeného článkem 234 ES přísluší pouze vnitrostátnímu soudu, kterému byla věc předložena a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby s ohledem na

konkrétní okolnosti věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru (viz zejména rozsudek ze dne 12. října 2010, Rosenbladt, C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 32).

45 Jelikož se předkládající soud Soudního dvora nedotazoval na výklad této směrnice a ani z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že by v rámci sporu v původním řízení byla tvrzena takováto diskriminace, nejeví se, že by byl přezkum této problematiky užitečný pro řešení uvedeného sporu.

46 Proto je na položené otázky třeba odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, která za účelem podpory přístupu mladších osob k zaměstnání umožňuje zaměstnavateli propouštět zaměstnance, kterým vznikl nárok na starobní důchod, přičemž tento nárok získávají ženy ve věku o pět let nižším, než je věk potřebný k získání téhož nároku v případě mužů, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví zakázanou touto směrnicí.

K nákladům řízení

47 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:

Článek 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, která za účelem podpory přístupu mladších osob k zaměstnání umožňuje zaměstnavateli propouštět zaměstnance, kteří získali nárok na starobní důchod, přičemž tento nárok získávají ženy ve věku o pět let nižším, než je věk potřebný k získání téhož nároku v případě mužů, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví zakázanou touto směrnicí.

Podpisy.