ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 18. novembra 2010 *

Vo veci C-356/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakúsko) zo 4. augusta 2009 a doručený Súdnemu dvoru 4. septembra 2009, ktorý súvisí s konaním:

**Pensionsversicherungsanstalt**

proti

**Christine Kleistovej,**

* Jazyk konania: nemčina.

SÚDNY DVOR (druhá komora),

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

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 2. septembra 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Pensionsversicherungsanstalt, v zastúpení: A. Ehm, Rechtsanwalt,

— C. Kleist, v zastúpení: H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— Európska komisia, v zastúpení: V. Kreuschitz a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 16. septembra 2010,

vyhlásil tento

## Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187), v znení zmien a doplnení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255) (ďalej len „smernica 76/207“).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi Christine Kleistovou a jej zamestnávateľom Pensionsversicherungsanstalt (ďalej len „dôchodková poisťovňa“) v súvislosti s podmienkami skončenia pracovnej zmluvy pani Kleistovej.

## Právny rámec

*Právo Únie*

3 Smernica 76/207, ktorá bola zrušená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23) s účinnosťou od 15. augusta 2009, v článku 2 stanovovala:

„1. Na účely týchto ustanovení zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, či už priama alebo nepriama, s odvolaním sa najmä na manželský alebo rodinný stav.

2. Na účely tejto smernice platia tieto definície:

— priama diskriminácia: kde sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo na základe pohlavia než sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou v porovnateľnej situácii;

— nepriama diskriminácia: kde by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie

sú objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa [nie] sú primerané a potrebné;

…“

4 Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane verejných orgánov, v súvislosti… so zamestnaním a pracovnými podmienkami vrátane prepustení, rovnako ako odmenami, ako je stanovené v smernici [Rady] 75/117/EHS“ z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179).

5 Článok 7 ods. 1 smernice Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 1979, s. 24; Mim. vyd. 05/001, s. 215) stanovuje:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z jej pôsobnosti:

a) určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku a dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky;

…“

*Vnútroštátne právo*

6 § 1 až § 3 spolkového ústavného zákona o rozdielnych vekových hraniciach pre poistencov sociálneho poistenia mužského a ženského pohlavia (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) z 29. decembra 1992 (BGBl. 832/1992) znejú:

„§ 1. Právne predpisy, ktoré upravujú rozdielne vekové hranice pre poistencov sociálneho poistenia mužského a ženského pohlavia, sú prípustné.

§ 2. Od 1. januára 2019 sa veková hranica odchodu do predčasného starobného dôchodku pre poistenkyne zvyšuje ročne o šesť mesiacov vždy 1. januára až do roku 2028.

§ 3. Od 1. januára 2024 sa veková hranica odchodu do starobného dôchodku pre poistenkyne zvyšuje ročne o šesť mesiacov vždy 1. januára až do roku 2033.“

7 Všeobecný zákon o sociálnom poistení (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) z 9. septembra 1955 (BGBl. 189/1955), v platnom znení (ďalej len „ASVG“) sa podľa § 270 uplatňuje súčasne na robotníkov a zamestnancov. § 253 ods. 1 tohto zákona stanovuje, že nárok na starobný dôchodok majú muži po dovŕšení veku 65 rokov a ženy po dovŕšení veku 60 rokov, ak je splnená požiadavka doby poistenia stanovená v § 236 uvedeného zákona.

8 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v rakúskom práve nemôže byť starobný dôchodok (poskytnutý na základe ASVG) znížený z dôvodu zachovania pracovného vzťahu alebo výkonu samostatnej zárobkovej činnosti po dovŕšení vekovej hranice, od ktorej nárok na tento dôchodok vzniká.

9 Kolektívnou zmluvou uplatniteľnou v tejto veci je Služobný poriadok B pre lekárov a dentistov sociálnych poisťovní v Rakúsku (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, ďalej len „DO.B"). Táto kolektívna zmluva zakotvuje osobitný režim prepúšťania, podľa ktorého možno zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v organizácii viac než desať rokov, prepustiť len na základe niektorých stanovených dôvodov.

10 § 134 DO.B znie:

„…

2. Lekári s definitívou majú nárok na odchod do dôchodku, ak:

…

(2) … im vznikne nárok na starobný dôchodok podľa § 253 ASVG…

…

4. Predstavenstvo môže poslať lekára s definitívou do dôchodku, ak lekár

(1) spĺňa podmienky podľa odseku 2… [bodu] 2…

…“

**Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

11 Christine Kleist, narodená 11. februára 1948, bola zamestnaná v sociálnej poisťovni, kde vykonávala činnosť hlavnej lekárky.

12 Táto poisťovňa prijala rozhodnutie, že prepustí všetkých spolupracovníkov, ženy či mužov, ktorí spĺňajú podmienky na odchod do dôchodku podľa DO.B. Listom z 9. januára 2007 informovala C. Kleist svojho zamestnávateľa, že odmieta ísť do dôchodku pri dovŕšení veku 60 rokov a požadovala, aby mohla byť zamestnaná až do veku 65 rokov. Zamestnávateľ jej však aj napriek tomu listom zo 6. decembra 2007 oznámil svoje rozhodnutie nariadiť jej od 1. júla 2008 odchod do dôchodku.

13 C. Kleist napadla svoje prepustenie na Landesgericht Innsbruck (Krajský súd v Innsbrucku). Rozsudok tohto súdu zo 14. marca 2008, ktorým sa jej nevyhovelo, bol zmenený rozsudkom Oberlandesgericht Innsbruck (Vyšší krajský súd v Innsbrucku)

z 22. augusta 2008, ktorý rozhodoval ako odvolací súd vo veciach pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Dôchodková poisťovňa následne podala opravný prostriedok „revision“ na Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd).

14 Oberster Gerichtshof zdôrazňuje, že režim prepúšťania zakotvený v DO.B predstavuje výnimku zo všeobecného systému stanoveného rakúskou právnou úpravou v rozsahu, v akom táto právna úprava stanovuje, že jednostranné skončenie pracovného vzťahu vo všeobecnosti nemusí byť odôvodnené. Uvádza však, že táto skutočnosť nevylučuje uplatnenie všeobecnej ochrany pred nezákonným prepustením, ktorú za určitých podmienok stanovuje uvedená právna úprava v prípade, že toto skončenie poškodzuje základné záujmy pracovníka a zamestnávateľ ho nie je schopný odôvodniť dôvodmi, ktoré súvisia s podnikom alebo s osobou zamestnanca.

15 Vnútroštátny súd ďalej uvádza, že na účely určenia, či uvedené skončenie poškodzuje základné záujmy pracovníka, sa prihliada k sociálnemu zabezpečeniu, ktoré tomuto zamestnancovi prináleží, najmä pokiaľ ide o poskytovanie starobného dôchodku. To isté kritérium sa však uplatní v rámci predmetného ustanovenia DO.B vo veci samej, ktoré oprávňuje zamestnávateľa, aby v prípade pracovníkov, ktorí majú nárok na starobný dôchodok, neuplatnil ochranu proti prepusteniu zo zamestnania, ktorá je inak silnejšia než ochrana vyplývajúca zo zákonného režimu, čím umožňuje zamestnať mladších pracovníkov.

16 Oberster Gerichtshof si kladie otázku, či v rámci posúdenia porovnateľnosti situácie pracovníkov netreba zohľadniť kritérium sociálnej situácie pracovníka, na ktoré odkazuje rakúske právo v oblasti prepúšťania zo zamestnania, z rovnakého dôvodu ako kritérium veku. Tento súd uvádza, že s mužmi a so ženami sa v tomto smere

zaobchádza rovnako, lebo strácajú nárok na silnejšiu ochranu pred prepustením zo zamestnania, ktorú priznáva DO.B, akonáhle sú sociálne zabezpečení.

17 Vnútroštátny súd sa domnieva, že pokiaľ ide najmä o priestor na rozhodovanie, ktorý prináleží členským štátom v súvislosti s určením opatrení v oblasti politiky zamestnanosti, právne otázky vyplývajúce z veci, ktorá mu bola predložená, neboli v judikatúre Súdneho dvora dostatočne spresnené na to, aby mohol rozhodnúť.

18 V tomto kontexte Oberster Gerichtshof rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 3 ods. 1 písm. c) smernice [76/207] vykladať v tom zmysle, že mu v rámci systému pracovného práva, ktoré pri všeobecnej ochrane pracovníka pred prepustením vychádza z jeho sociálnej (finančnej) odkázanosti na pracovné miesto, odporuje ustanovenie kolektívnej zmluvy, ktoré priznáva osobitnú ochranu pred prepustením, ktorá ide nad rámec všeobecnej zákonnej ochrany pred prepustením, ale len do toho okamihu, keď je sociálne (finančne) zabezpečený zvyčajne formou vyplácania starobného dôchodku, pričom mužom a ženám vzniká nárok na tento starobný dôchodok v rôznych okamihoch?

2. Odporuje v rámci uvedeného systému pracovného práva článku 3 ods. 1 písm. c) smernice [76/207] rozhodnutie verejného zamestnávateľa, ktorým bola zamestnankyňa prepustená pár mesiacov po tom, ako jej vznikol nárok na starobný dôchodok, aby sa zamestnali uchádzači o zamestnanie nachádzajúci sa na trhu práce?“

## O prejudiciálnych otázkach

19 Svojimi otázkami, ktoré je vhodné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 vykladať tak, že vnútroštátna právna úprava, ktorá s cieľom podporiť prístup mladších osôb k zamestnaniu umožňuje verejnému zamestnávateľovi prepustiť zamestnancov, ktorí získali nárok na starobný dôchodok, pričom veková hranica, keď tento nárok vzniká ženám, je o päť rokov nižšia než veková hranica, keď tento nárok vzniká mužom, predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia, ktorú táto smernica zakazuje.

*Pripomienky predložené Súdnemu dvoru*

20 Podľa C. Kleistovej je právna úprava, o akú ide vo veci samej, v rozsahu, v akom umožňuje zamestnávateľovi nariadiť zamestnankyni odchod do dôchodku po dosiahnutí veku, keď jej vzniká nárok na starobný dôchodok, teda 60 rokov, pričom nárok na tento dôchodok vzniká v rôznych okamihoch podľa toho, či je zamestnanec muž alebo žena, diskrimináciou na základe pohlavia. Článok 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 treba vykladať v tom zmysle, že bráni takejto právnej úprave.

21 C. Kleist žiada Súdny dvor, aby sa vyslovil aj k výkladu ustanovení 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). Tvrdí, že tieto ustanovenia sú v rozpore s vnútroštátnou právnou úpravou, akou je právna úprava vo veci samej, lebo vedie okrem iného k priamej diskriminácii na základe veku.

22 Dôchodková poisťovňa tvrdí, že predmetná právna úprava stanovuje rozdielne zaobchádzanie nepriamo založené na pohlaví, ktoré je odôvodnené vzhľadom na cieľ týkajúci sa podpory prístupu mladších osôb k zamestnaniu, a teda nevytvára nezákonnú diskrimináciu. Okrem iného sa domnieva, že je potrebné vyhnúť sa situácii, v ktorej môžu ženy dostávať súčasne plat a zákonný dôchodok, zatiaľ čo muži túto možnosť nemajú.

23 Európska komisia sa domnieva, že článok 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 treba vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby kolektívna zmluva obsahovala ustanovenie stanovujúce osobitnú ochranu, ktorá ide nad rámec všeobecného zákonného režimu ochrany pred prepustením zo zamestnania, ale uplatňuje sa len vtedy, ak zamestnanec nie je krytý sociálnym zabezpečením, ktoré mu poskytuje finančné zdroje, k čomu bežne dochádza, ak je zamestnancovi poskytnutý starobný dôchodok, pričom nárok na tento dôchodok vzniká v rôznych okamihoch podľa toho, či je zamestnanec muž alebo žena, pričom takúto právnu úpravu nemožno odôvodniť cieľom podporovať prístup mladších osôb k zamestnaniu.

*Odpoveď Súdneho dvora*

24 Na úvod je potrebné uviesť, že podmienky poskytnutia starobného dôchodku a podmienky skončenia pracovného vzťahu sú rozdielne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 32).

25 Pokiaľ ide o podmienky skončenia pracovného vzťahu, článok 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 stanovuje, že uplatnenie zásady rovnosti zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, či už priama alebo nepriama, tak vo verejnom, ako ani v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov.

26 V tejto súvislosti z pojmu prepustenie zo zamestnania uvedeného v tomto ustanovení, ktorý treba vykladať v širšom zmysle, vyplýva, že veková hranica na povinné skončenie pracovného pomeru zamestnancov v rámci všeobecnej politiky podniku spadá pod uvedený pojem aj vtedy, ak je toto skončenie spojené s priznaním starobného dôchodku (pozri analogicky rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, už citovaný, bod 34, a Beets-Proper, 262/84, Zb. s. 773, bod 36).

27 Z toho vyplýva, že keďže zamestnávateľ prinútil C. Kleistovú odísť do dôchodku v súlade so svojím rozhodnutím prepustiť zo zamestnania všetkých zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok, týka sa vec sama podmienok prepustenia zo zamestnania v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207.

28 Treba však pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že všeobecná politika prepúšťania zo zamestnania, ktorá vedie k prepusteniu zamestnankyne len na základe toho, že dosiahla alebo prekročila vekovú hranicu na vznik nároku na starobný dôchodok, ktorá je podľa vnútroštátnych predpisov rozdielna pre mužov a ženy, predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia, ktorú zakazuje smernica 76/207/EHS (pozri v tomto zmysle rozsudok Marshall, už citovaný, bod 38).

29 V tejto súvislosti treba po prvé uviesť, že podľa článku 2 ods. 2 prvej zarážky smernice 76/207 dochádza k priamej diskriminácii, keď sa na základe pohlavia s jednou

osobou zaobchádza menej priaznivo, než sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii.

30 V predmetnej veci z § 134 ods. 2 bodu 2 a § 134 ods. 4 bodu 1 DO.B vyplýva, že lekárov s definitívou možno prepustiť zo zamestnania, ak im vznikne nárok na starobný dôchodok podľa § 253 ASVG. Podľa tohto § 253 ods. 1 majú nárok na starobný dôchodok muži po dovŕšení veku 65 rokov a ženy po dovŕšení veku 60 rokov. Z toho vyplýva, že pracovníčky možno zo zamestnania prepustiť, keď dosiahnu vek 60 rokov, zatiaľ čo pracovníkov až keď dosiahnu vek 65 rokov.

31 Keďže kritérium použité v týchto ustanoveniach je neoddeliteľné od pohlavia pracovníkov, v rozpore s tým, čo tvrdí dôchodková poisťovňa, existuje rozdiel v zaobchádzaní priamo založený na pohlaví.

32 Po druhé je potrebné preskúmať, či v takom kontexte, akým je kontext upravený uvedenými predpismi, sa pracovníčky vo veku od 60 do 65 rokov nachádzajú v porovnateľnej situácii v zmysle článku 2 ods. 2 prvej zarážky smernice 76/207 ako pracovníci v rovnakej vekovej skupine.

33 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či okolnosť, že pracovníčky vo veku od 60 do 65 rokov sú vzhľadom na svoj zákonný starobný dôchodok sociálne zabezpečené, nepriznáva situácii týchto pracovníčok osobitnú povahu v porovnaní so situáciou pracovníkov v rovnakej vekovej skupine, ktorí takto zabezpečení nie sú.

34 Je potrebné preskúmať porovnateľnú povahu týchto situácií najmä s ohľadom na predmet právnej úpravy zakotvujúcej rozdiel v zaobchádzaní (pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. decembra 2004, Hlozek, C-19/02, Zb. s. I-11491, bod 46, ako aj analogicky zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique a Lorraine a i., C-127/07, Zb. s. I-9895, bod 26).

35 V predmetnej veci je predmetom dotknutej právnej úpravy zakotvujúcej rozdiel v zaobchádzaní úprava podmienok, za ktorých môžu prísť zamestnanci o prácu.

36 V kontexte veci samej, na rozdiel od vecí, v ktorých boli vydané rozsudky z 9. novembra 1993, Roberts (C-132/92, Zb. s. I-5579, bod 20), a Hlozek, už citovaný (bod 48), nemá výhoda priznaná pracovníčkam, ktorá spočíva v možnosti čerpať starobný dôchodok od vekovej hranice, ktorá je o päť rokov nižšia než veková hranica stanovená pre pracovníkov, priamu súvislosť s predmetom právnej úpravy stanovujúcej rozdiel v zaobchádzaní.

37 Uvedená výhoda totiž pracovníčkam nepriznáva osobitné postavenie v porovnaní s pracovníkmi, a pokiaľ ide o podmienky skončenia pracovného vzťahu, muži a ženy sú v rovnakej situácii (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. februára 1986, Roberts, 151/84, Zb. s. 703, bod 36).

38 Okrem toho, ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, skutočnosť uvedená v bode 33 tohto rozsudku vyplýva z toho, že Rakúska republika zamýšľala založiť na

základe výnimky uvedenej v článku 7 ods. 1 písm. a) smernice 79/7 režim stanovujúci rozdiel medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o zákonnú vekovú hranicu na odchod do dôchodku, s cieľom kompenzovať sociálnu, rodinnú a ekonomickú nevýhodu, ktorú znášajú ženy.

39 Súdny dvor tak opakovane rozhodol, že s ohľadom na zásadný význam zásady rovnosti zaobchádzania sa má výnimka zo zákazu diskriminácie na základe pohlavia obsiahnutá v tomto ustanovení vykladať striktne v tom zmysle, že sa vzťahuje iba na určovanie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a jeho možné dôsledky na iné dávky sociálneho zabezpečenia (pozri v tomto zmysle rozsudky Marshall, už citovaný, bod 36; z 21. júla 2005, Vergani, C-207/04, Zb. s. I-7453, bod 33, a z 27. apríla 2006, Richards, C-423/04, Zb. s. I-3585, bod 36).

40 Keďže sa právna úprava vo veci samej, ako vyplýva z bodu 27 tohto rozsudku, týka oblasti prepustenia zo zamestnania v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 a nie následkov uvedených v článku 7 ods. 1 písm. a) smernice 79/7, uvedená výnimka sa na túto právnu úpravu neuplatňuje.

41 Po tretie smernica 76/207 rozlišuje medzi jednak diskrimináciou priamo na základe pohlavia a jednak takzvanou „nepriamou“ diskrimináciou v tom zmysle, že len ustanovenia, kritériá a prax spôsobilé vyvolať nepriamu diskrimináciu sa môžu podľa jej

článku 2 ods. 2 druhej zarážky vyhnúť tomu, aby boli označené za diskrimináciu, ak sú „objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné“. Takáto možnosť naopak nie je stanovená pre rozdiely v zaobchádzaní, ktoré môžu predstavovať priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 prvej zarážky tejto smernice.

42 Za týchto okolností vzhľadom na to, že jednak rozdiel v zaobchádzaní zavedený právnou úpravou, akou je právna úprava vo veci samej, sa zakladá priamo na pohlaví, zatiaľ čo, ako vyplýva z bodu 37 tohto rozsudku, situácia žien a mužov je v tomto prípade rovnaká, a ďalej že smernica 76/207 neobsahuje výnimku, ktorá by sa uplatňovala v tejto veci, zo zásady rovnosti zaobchádzania treba odvodiť, že tento rozdiel v zaobchádzaní predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudok Vergani, už citovaný, bod 34).

43 Uvedený rozdiel v zaobchádzaní teda nemôže byť odôvodnený cieľom podporovať prístup mladších osôb k zamestnaniu, ako uvádza dôchodková poisťovňa.

44 Pokiaľ ide napokon o prípadnú diskrimináciu na základe veku v zmysle smernice 2000/78, treba pripomenúť, že v rámci konania upraveného v článku 234 ES je výlučne vecou vnútroštátneho súdu posúdiť vzhľadom na osobitné okolnosti jednotlivého prípadu nevyhnutnosť rozhodnutia o prejudiciálnej otázke na to, aby mohol rozhodnúť

o veci samej, ako aj relevanciu otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru (pozri najmä rozsudok z 12. októbra 2010, Rosenbladt, C-45/09, Zb. s. I-9391, bod 32).

45 Keďže však vnútroštátny súd nepožiadal Súdny dvor o výklad tejto smernice a ani z rozhodnutia vnútroštátneho súdu nevyplýva, že v rámci sporu vo veci samej údajne existovala takáto diskriminácia, na vyriešenie tohto sporu nie je preskúmanie tejto problematiky potrebné.

46 Na položené otázky teda treba odpovedať tak, že článok 3 ods. 1 písm. c) smernice 76/207 sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, ktorá s cieľom podporovať prístup mladších osôb k zamestnaniu umožňuje zamestnávateľovi prepustiť zo zamestnania zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok, pričom tento nárok vzniká ženám o päť rokov skôr než mužom, predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorú táto smernica zakazuje.

**O trovách**

47 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:

**Článok 3 ods. 1 písm. c) smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, v znení zmien a doplnení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, ktorá s cieľom podporovať prístup mladších osôb k zamestnaniu umožňuje zamestnávateľovi prepustiť zo zamestnania zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok, pričom tento nárok vzniká ženám o päť rokov skôr než mužom, predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia, ktorú táto smernica zakazuje.**

Podpisy