Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

6. prosince 2012 *

„Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Směrnice 2000/78/ES — Zákaz diskriminace na základě věku a zdravotního postižení — Odstupné při propuštění — Sociální plán, jímž je sníženo odstupné vyplácené při propuštění zdravotně postiženým zaměstnancům“

Ve věci C-152/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht München (Německo) ze dne 17. února 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 28. března 2011, v řízení

Johann Odar

proti

Baxter Deutschland GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Rosas, vykonávající funkci předsedy druhého senátu, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadžev (zpravodaj) a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 18. dubna 2012,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za J. Odara S. Sallerem a B. Renklem, Rechtsanwälte,

— za Baxter Deutschland GmbH C. Grundmann, Rechtsanwältin,

— za německou vládu T. Henzem, J. Möllerem a N. Graf Vitzthumem, jako zmocněnci,

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

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 12. července 2012,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 a čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi J. Odarem a jeho bývalým zaměstnavatelem, společností Baxter Deutschland GmbH (dále jen „Baxter“), ohledně výše odstupného při propuštění, které mu bylo vyplaceno v souladu s preventivním sociálním plánem (dále jen „PSP“) dohodnutým mezi touto společností a její radou zaměstnanců.

Právní rámec

Unijní právo

3 Body 8, 11, 12 a 15 odůvodnění směrnice 2000/78 zní následovně:

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

[…]

(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.

(12) K tomuto účelu by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. […]

[…]

(15) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmikoli prostředky včetně statistických údajů.“

4 Podle článku 1 uvedené směrnice je jejím účelem „stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

5 Článek 2 téže směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, v odstavci 1 a 2 stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

a) ‚přímou diskriminací' rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

b) ‚nepřímou diskriminací' rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:

i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo

ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe."

6 Článek 3 směrnice 2000/78, nadepsaný „Oblast působnosti", stanoví v odstavci 1:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[…]"

7 Článek 6 téže směrnice, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku", stanoví v odstavci 1:

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

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

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

[…]"

8 Článek 16 uvedené směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

a) byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovnosti;

b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku, nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv […]“

Německá právní úprava

Německá legislativa

9 Směrnice 2000/78 byla do německého právního řádu provedena obecným zákonem o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, dále jen „AGG“). Tento zákon v § 1, nadepsaném „Cíl zákona“, stanoví následující:

„Cílem tohoto zákona je zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženském vyznání nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci, nebo takové znevýhodňování odstranit.“

10 Ustanovení § 10 AGG, nadepsaného „Přípustnost některých rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

„Bez ohledu na § 8 je rozdílné zacházení na základě věku povoleno i tehdy, když je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem. Prostředky k dosažení tohoto cíle musejí být přiměřené a nezbytné. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

[…]

6. Diferenciaci dávek v sociálních plánech ve smyslu zákona o statutu podniku [Betriebsverfassungsgesetz], pokud strany vytvořily úpravu odstupného odstupňovanou podle věku nebo doby příslušnosti k podniku, ve které byly zřetelně zohledněny šance na trhu práce závisející především na věku poměrně silným zdůrazněním věku, nebo vyloučily z dávek sociálního plánu zaměstnance, kteří jsou ekonomicky zajištěni, protože jsou, popřípadě po příjmu podpory v nezaměstnanosti, oprávněni pobírat důchod.“

11 Zákon o statutu podniku ve znění ze dne 25. září 2011 (BGBl. 2001 I, s. 2518) požaduje v ustanovení § 111 až 113, aby byla přijata opatření za účelem zmírnění nepříznivých důsledků, které pro zaměstnance vyplývají z organizačních změn podniku. Zaměstnavatelé a rady zaměstnanců musí proto za tímto účelem uzavírat sociální plány.

12 Ustanovení § 112 odst. 1 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o statutu podniku), nadepsaného „Dohoda o strukturálních změnách v rámci podniku a sociální plán“, stanoví:

„Dosáhne-li vedení a rada zaměstnanců dohody o vyvážení zájmů týkající se plánované strukturální změny v rámci podniku, tato dohoda se uzavírá písemně s podpisem obou stran. Totéž platí v případě dohody umožňující kompenzaci či zmírnění ekonomických dopadů plánované změny v rámci podniku na zaměstnance (sociální plán). Sociální plán má účinky smlouvy uzavřené podnikem […]“

13 V souladu s ustanovením § 127 knihy III zákona o sociálním zabezpečení se odstupné při propuštění v obvyklé výši vyplácí po omezenou dobu určenou na základě věku zaměstnance a doby, po kterou platil sociální příspěvky. Zaměstnanec má při propuštění před dovršením věku 50 let nárok na odstupné ve výši mzdy za 12 měsíců, po dovršení věku 50 let za 15 měsíců, po dovršení věku 55 let za 18 měsíců a po dovršení věku 58 let za 24 měsíců.

Preventivní sociální plán a doplňující sociální plán

14 Společnost Baxter uzavřela dne 30. dubna PSP s hlavní radou zaměstnanců tohoto podniku. Ustanovení § 6 odst. 1 bodů 1.1 až 1.5 tohoto plánu zní následovně:

„1. Odstupné při ukončení pracovního poměru (s výjimkou případů ‚odchodu do předčasného starobního důchodu'):

1.1 Zaměstnanci, kterým nemůže být přes veškerou snahu nabídnuto žádné přijatelné pracovní místo u společnosti Barter [se sídlem] v Německu, u kterých nepřichází v úvahu ani předčasné ukončení pracovního poměru podle § 5 a kteří podnik opouštějí (výpovědí z důvodů na straně podniku nebo ukončením pracovního poměru dohodou), obdrží zdanitelné odstupné brutto v EUR podle následujícího vzorce:

Odstupné = věkový faktor × doba příslušnosti k podniku × měsíční hrubý příjem [dále jen ‚běžný způsob výpočtu']

1.2 Tabulka věkových faktorů

Věk	Věkový faktor	Věk	Věkový faktor	Věk	Věkový faktor	Věk	Věkový faktor	Věk	Věkový faktor
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[…]

1.5 V případě zaměstnanců starších 54 let, kteří jsou propuštěni z důvodů na straně podniku nebo na základě ukončení pracovního poměru dohodou, bude běžný výpočet odstupného porovnán s výpočtem získaným pomocí následujícího vzorce:

měsíce zbývající do nejdříve možného odchodu do starobního důchodu × 0,85 × hrubý měsíční příjem [dále jen ‚zvláštní způsob výpočtu']

Pokud by částka odstupného vypočtená podle [běžného způsobu výpočtu] byla vyšší než částka, která vyplývá ze [zvláštního způsobu výpočtu], bude vyplacena nižší částka. Tato nižší částka však nesmí být nižší než polovina odstupného podle [běžného způsobu výpočtu]

Rovná-li se částka získaná [zvláštním výpočtem odstupného] nule, bude vyplacena polovina částky odstupného vypočtené podle [běžného výpočtu odstupného]."

15 Dne 13. března 2008 schválila společnost Baxter doplňující sociální plán (dále jen „DSP“). Ustanovení § 7 tohoto plánu týkající se odstupného zní následovně:

„Zaměstnanci spadající do působnosti tohoto [PSP], jejichž pracovní poměr skončí z důvodu provozní změny, obdrží následující plnění:

7.1 Odstupné: Zaměstnanci mají nárok na jednorázové odstupné podle ustanovení § 6 odst. 1 [PSP].

7.2 Upřesnění: Stran § 6 bodu 1.5 [PSP] se strany dohodly následovně: Nejdříve možným odchodem do důchodu se rozumí okamžik, ke kterému může zaměstnanec poprvé nárokovat některý ze zákonných starobních důchodů, včetně důchodu se srážkami z důvodu předčasného nárokování.

[…]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

16 Žalobce v původním řízení, Johann Odar, je rakouským státním příslušníkem narozeným dne 25. července 1950. Je ženatý, pečuje o dvě nezaopatřené děti a byl uznán jako těžce zdravotně postižený s postižením v rozsahu 50 %. U společnosti Baxter či u společnosti, která byla právním předchůdcem společnosti Barter, byl J. Odar zaměstnán od 17. dubna 1979 a jeho poslední pozice byla pozice marketingového ředitele.

17 Společnost Baxter rozvázala pracovní poměr s J. Odarem dopisem ze dne 25. dubna 2008 a nabídla mu další pokračování tohoto pracovního poměru na novém pracovišti v Mnichově-Unterschleißheim (Německo). Johann Odar s tímto návrhem souhlasil a rozhodl se poté ukončit svůj pracovní poměr výpovědí ke dni 31. prosince 2009 s tím, že dle ujednání stran nebude mít tato výpověď vliv na výši odstupného.

18 Podle předkládacího rozhodnutí má J. Odar v rámci německého systému penzijního pojištění nárok na řádný starobní důchod od věku 65 let, tj. od 1. srpna 2015, a má rovněž nárok na důchod z důvodu těžkého zdravotního postižení od dovršení věku 60 let, tj. od 1. srpna 2010.

19 Společnost Baxter vyplatila J. Odarovi odstupné podle PSP ve výši 308 283,31 euro brutto. Na základě běžného způsobu výpočtu by činilo odstupné, které mu mohlo být vyplaceno, 616 506,63 euro brutto. V souladu se zvláštním způsobem výpočtu pro případ odchodu do starobního důchodu k prvnímu možnému datu, tj. k 1. srpnu 2010, společnost Baxter vypočítala výši odstupného na 197 199,09 euro brutto. Vyplatila mu tedy minimální garantovanou částku odpovídající polovině z částky 616 506,63 eur.

20 Dopisem ze dne 30. června 2010 podal J. Odar žalobu k Arbeitsgericht München. Požadoval, aby tento soud uložil společnosti Barter povinnost vyplatit mu dodatečné odstupné ve výši 271 988,22 euro brutto. Tato částka odpovídá rozdílu mezi odstupným, které mu bylo vyplaceno, a částkou, která by mu měla být vyplacena při téže době odpracované pro tento podnik, kdyby v době ukončení pracovního poměru v této společnosti dosáhl věku 54 let. J. Odar má za to, že výpočet odstupného stanovený v PSP ho znevýhodňuje z důvodu jeho věku a jeho zdravotního postižení.

21 Předkládající soud si klade otázku o slučitelnosti ustanovení § 10 třetí věty bodu 6 AGG a pravidla obsaženého ustanovení § 6 odst. 1 bodu 1.5 PSP se směrnicí 2000/78. Uvádí, že není-li první z těchto dvou vnitrostátních ustanovení v souladu s unijním právem, a tudíž se neuplatní, je nutno vyhovět žalobě, kterou k tomuto soudu J. Odar podal. Pravidlo stanovené v ustanovení uvedeném na druhém místě se totiž podle tohoto soudu nemůže zakládat na právní normě neslučitelné s touto směrnicí.

22 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht München rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Odporuje vnitrostátní úprava, která stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku může být přípustné, pokud vedení podniku a rada zaměstnanců v rámci podnikového systému sociálního zabezpečení vyloučily z dávek sociálního plánu zaměstnance, kteří jsou ekonomicky zajištění, protože jsou – popřípadě po čerpání podpory v nezaměstnanosti – oprávněni pobírat důchod, zákazu diskriminace na základě věku podle článků 1 a 16 směrnice [2000/78], nebo je takové nerovné zacházení podle čl. 6 odst. 1 [druhého pododstavce] písm. a) [této směrnice] odůvodněné?

2) Odporuje vnitrostátní úprava, která stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku může být přípustné, pokud vedení podniku a rada zaměstnanců v rámci podnikového systému sociálního zabezpečení vyloučily z dávek sociálního plánu zaměstnance, kteří jsou ekonomicky zajištění, protože jsou – popřípadě po čerpání podpory v nezaměstnanosti – oprávněni pobírat důchod, zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení podle článků 1 a 16 směrnice [2000/78]?

3) Odporuje úprava podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude proveden alternativní výpočet odstupného na základě nejdříve možného odchodu do důchodu a ve srovnání s obvyklou metodou výpočtu, vycházející zejména z doby příslušnosti k podniku, bude vyplacena nižší částka odstupného, avšak minimálně polovina řádné částky odstupného, zákazu diskriminace na základě věku podle článků 1 a 16 směrnice [2000/78], nebo je takové nerovné zacházení podle čl. 6 odst. 1 [druhého pododstavce] písm. a) [této směrnice] odůvodněné?

4) Odporuje úprava podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude proveden alternativní výpočet odstupného na základě nejdříve možného odchodu do důchodu a ve srovnání s obvyklou metodou výpočtu, vycházející zejména z doby příslušnosti k podniku, bude zaplacena nižší částka odstupného, avšak minimálně polovina řádné částky odstupného, zohledňuje-li alternativní metoda výpočtu odchod do důchodu podle zdravotního postižení, zákazu diskriminace na základě věku podle článků 1 a 16 směrnice [2000/78]?“

K předběžným otázkám

K prvním dvěma otázkám

23 Podstatou prvních dvou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní úpravě, která stanoví, že rozdílné zacházení na základě věku může být přípustné, pokud vedení podniku a rada zaměstnanců v rámci podnikového systému sociálního zabezpečení vyloučily z dávek sociálního plánu zaměstnance, kteří jsou ekonomicky zajištění, protože jsou – popřípadě po čerpání podpory v nezaměstnanosti – oprávněni pobírat důchod.

24 V tomto ohledu je nutno úvodem připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí ze strany Soudního dvora rozhodnout o žádosti podané vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém, nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky ze dne 22. června

2010, Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, Sb. rozh. s. I-5667, bod 27; ze dne 29. března 2012, SAG ELV Slovensko a další, C-599/10, bod 15, jakož i ze dne 12. července 2012, VALE Építési kft, C-378/10, bod 18).

25 Je nutno konstatovat, že tak je tomu právě v tomto případě.

26 První dvě otázky totiž vycházejí z premisy upravené v § 10 třetí větě bodě 6 AGG, podle níž vedení podniku a rada zaměstnanců vyloučily z dávek sociálního plánu zaměstnance, kteří jsou ekonomicky zajištění, protože jsou – popřípadě po čerpání podpory v nezaměstnanosti – oprávněni pobírat starobní důchod.

27 V předkládacím rozhodnutí ale nic nenasvědčuje tomu, že ve sporu v původním řízení jde o takový případ. Předkládající soud naopak uvedl, že PSP na rozdíl od možnosti stanovené v uvedeném ustanovení AGG neumožňuje vyloučit z nároku na odstupné zaměstnance, jejichž odchod do penze se blíží, a nestanoví ani, že se zohledňují nároky zaměstnanců na podporu v nezaměstnanosti. Jak vyplývá ze spisu, J. Odarovi bylo vyplaceno odstupné, které však bylo sníženo v souladu s § 6 odst. 1 bodem 1.5 PSP ve spojení s § 7 bodem 7.2 DSP, což napadá v rámci své žaloby před uvedeným soudem.

28 Je tedy naprosto zřejmé, že otázka slučitelnosti ustanovení § 10 třetí věty bodu 6 AGG se směrnicí 2000/78 je vzhledem k předmětu sporu v původním řízení otázkou abstraktní a naprosto hypotetickou.

29 Za těchto podmínek není důvodné odpovídat na první a druhou otázku položenou předkládajícím soudem.

Ke třetí otázce

30 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 vykládány v tom smyslu, že brání úpravě podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců tohoto podniku starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude výše odstupného, na nějž mají nárok, vypočtena na základě nejdříve možného odchodu do důchodu, a nikoli běžným způsobem výpočtu, podle něhož takové odstupné vychází zejména z doby příslušnosti k podniku, takže bude těmto zaměstnancům vyplacena nižší částka odstupného, než je odstupné vypočítané běžným způsobem výpočtu, avšak minimálně polovina částky odstupného vypočteného tímto běžným způsobem.

31 Co se zaprvé týče otázky, zda vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení spadá do působnosti směrnice 2000/78, je třeba zdůraznit, že jak z názvu a bodů odůvodnění, tak i z obsahu a účelu této směrnice plyne, že jejím účelem je stanovení obecného rámce k tomu, aby každé osobě bylo zajištěno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“ tím, že jí bude poskytnuta účinná ochrana před diskriminací na základě některého z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, k nimž náleží i věk.

32 Z článku 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 konkrétně vyplývá, že se v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů“, pokud jde zejména o „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.“

33 Ustanovení § 6 odst. 1 bodu 1.5 PSP stanoví nižší odstupné v případě ukončení pracovního poměru zaměstnanců starších 54 let, a tudíž má vliv na podmínky propouštění ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78. Takové vnitrostátní ustanovení tudíž spadá do působnosti této směrnice.

34 Podle ustálené judikatury Soudního dvora tak sociální partneři musí při přijímání opatření v oblasti působnosti směrnice 2000/78, která konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na základě věku, jednat v souladu s touto směrnicí (rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, Sb. rozh. s. I-8003, bod 48, jakož i ze dne 7. června 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, bod 22).

35 Pokud jde o otázku, zda právní úprava dotčená v původním řízení zakládá rozdíl v zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, je nutno uvést, že v důsledku ustanovení § 6 odst. 1 bod 1.5 PSP se odstupné vypočítané běžným způsobem porovná u zaměstnanců starších 54 let, kteří byli propuštěni z provozních důvodů či ukončili pracovní poměr dohodou, s odstupným vypočítaným zvláštním způsobem. Nižší z částek je přiznána dotčenému zaměstnanci, který však má záruku, že mu bude vyplacena minimálně částka odpovídající polovině částky vypočtené běžným způsobem.

36 V souladu s těmito ustanoveními byla J. Odarovi vyplacena částka ve výši 308 357,10 eur odpovídající polovině částky odstupného vypočítaného běžným způsobem výpočtu. Kdyby mu při propuštění bylo 54 let a všechny ostatní podmínky by jinak zůstaly stejné, měl by J. Odar nárok na odstupné ve výši 580 357,10 eur. Jelikož překročil věk 54 let, došlo k uplatnění srovnávací metody, a tedy vyplacení nižší částky, než na jakou by měl nárok, kdyby tento věk nepřekročil. Způsob výpočtu stanovený v PSP pro případ propuštění z provozních důvodů tedy zakládá rozdílné zacházení založené přímo na věku.

37 Zatřetí je třeba zkoumat, zda lze tento rozdíl v zacházení odůvodnit s ohledem na článek 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78. Toto ustanovení totiž stanoví, že rozdíl v zacházení na základě věku nepředstavuje diskriminaci, jestliže je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

38 Co se týče cíle vnitrostátních opatření dotčených v původním řízení, předkládající soud uvádí, že text ustanovení § 6 odst. 1 bodu 1.5 PSP neposkytuje žádnou informaci o sledovaných cílech. Ze spisu poskytnutého Soudnímu dvoru však vyplývá, že se tyto cíle kryjí s cílem, jehož má dosáhnout pravidlo obsažené v ustanovení § 10 třetí větě bodu 6 AGG. Jak uvádí předkládající soud, koncepce sociálního plánu zvolená sociálními partnery musí být skutečně způsobilá podpořit cíl sledovaný tímto ustanovením AGG a nesmí nepřiměřeným způsobem opomíjet zájmy znevýhodněných věkových skupin.

39 Podle ustanovení § 112 zákona o statutu podniku ve znění ze dne 25. září 2001 tkví smysl a cíl sociálního plánu v kompenzaci či zmírnění následků strukturálních změn v dotčeném podniku. Německá vláda v tomto ohledu v písemném vyjádření upřesnila, že odstupné vyplacené na základě PSP neslouží konkrétně k usnadnění opětného začlenění do pracovního života.

40 Rozlišení odstupného vyplaceného na základě PSP v závislosti na věku podle německé vlády sleduje cíl založený na konstatování, že jelikož se zde jedná o budoucí ekonomické znevýhodnění, mohou určití zaměstnanci, kteří nebudou čelit takovému znevýhodnění plynoucímu ze ztráty zaměstnání nebo mu budou ve srovnání s ostatními čelit jen v omezeném rozsahu, obecně tohoto nároku pozbýt.

41 Německá vláda v tomto ohledu uvádí, že sociální plán musí rozdělovat omezené prostředky tak, aby splnil svou „překlenovací funkci“ ve vztahu ke všem zaměstnancům, a nikoli pouze ve vztahu k nejstarším z nich. Takový plán nemůže v zásadě vést k tomu, že bude ohrožena existence podniku či zbývajících zaměstnanců. Ustanovení § 10 třetí věty bodu 6 AGG umožňuje rovněž omezit možnosti zneužití, jež spočívá v tom, že zaměstnanec získá odstupné, jímž má být podpořen při hledání nového zaměstnání, přičemž však odejde do důchodu.

42 Uvedené vnitrostátní ustanovení tak má podle této vlády za cíl poskytnout kompenzaci do budoucna, chránit nejmladší zaměstnance a napomoci jejich opětnému pracovnímu začlenění s tím, že zohledňuje nutnost spravedlivě rozdělit omezené finanční prostředky v rámci sociálního plánu.

43 Z titulu výjimky ze zásady zákazu diskriminace na základě věku je takový cíl s to odůvodnit rozdílné zacházení spojené zejména se stanovením „zvláštních podmínek […] pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby […] za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany“ ve smyslu čl. 6 odst. 1 druhého pododstavce směrnice 2000/78.

44 Cíl zabránit tomu, aby bylo odstupné v případě propuštění vyplaceno osobám, jež nehledají nové zaměstnání, ale budou pobírat náhradní příjem v podobě starobního důchodu, je kromě toho nutno považovat za legitimní (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Sb. rozh. s. I-9343, bod 44).

45 Za těchto podmínek je třeba připustit, že takové cíle, jako jsou cíle sledované ustanovením § 6 odst. 1 bod 1.5 PSP, je v zásadě nutno považovat za cíle způsobilé „objektivně a rozumně“ odůvodnit „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“ rozdílné zacházení na základě věku, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78.

46 Dále je nutno ověřit, zda jsou prostředky použité k dosažení těchto cílů přiměřené a nezbytné a nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaného cíle.

47 V tomto ohledu je nutno připomenout, že členské státy a případně sociální partneři na vnitrostátní úrovni mají široký prostor pro uvážení nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při definování opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2012, Hörnfeldt, C-141/11, bod 32).

48 Stran přiměřenosti dotčených ustanovení v PSP a DSP je nutno uvést, že snížení výše odstupného přiznaného při propuštění zaměstnancům, kteří jsou k datu propuštění ekonomicky zajištěni, se nejeví jako nepřiměřené s ohledem na účel takových sociálních plánů spočívající v rozsáhlejší ochraně zaměstnanců, u nichž je přechod do nového zaměstnání složitý z důvodu jejich omezených finančních prostředků.

49 Je tudíž třeba mít za to, že takové ustanovení, jako je § 6 odst. 1 bod 1.5 sociálního plánu, se nejeví jako zjevně nevhodné k dosažení legitimního cíle politiky zaměstnanosti, jako je cíl sledovaný německým zákonodárcem.

50 Pokud jde o nezbytnost těchto ustanovení, je sice nutno uvést, že podle ustanovení § 7 bodu 7.2 DSP odpovídá datum nejbližšího možného odchodu do důchodu ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 bodu 1.5 PSP datu, ke kterému může zaměstnanec poprvé nárokovat některý ze zákonných starobních důchodů, včetně důchodu se srážkami z důvodu předčasného nárokování.

51 Jak však bylo konstatováno v bodě 27 tohoto rozsudku, PSP pouze stanoví, že těmto zaměstnancům bude při propuštění přiznáno nižší odstupné.

52 V tomto ohledu je třeba uvést, že podle ustanovení § 6 bodu 1.5 PSP odpovídá odstupné přiznané dotčenému zaměstnanci částce vypočtené běžným či zvláštním způsobem v závislosti na tom, která z těchto částek je nižší, avšak tento zaměstnanec má záruku, že skutečně vyplacená částka bude dosahovat minimálně poloviny částky, kterou by získal na základě běžného výpočtu. Jak dále vyplývá z tabulky uvedené v bodě 14 tohoto rozsudku, věkový faktor, který je jedním z koeficientů u běžného i zvláštního způsobu výpočtu, se postupně zvyšuje od věku 18 let (0,35) až do věku 57 let (1,70). Tento faktor se počne snižovat až od věku 59 let (1,50) a nejnižší hranice dosahuje u věku 64 let

(0,30). Jak dále stanoví třetí pododstavec tohoto ustanovení, i kdyby se použitím zvláštního způsobu výpočtu dospělo k výsledku rovnajícímu se nule, dotčený zaměstnanec bude mít nárok na odstupné rovnající se polovině výše odstupného vypočteného běžným způsobem.

53 S ohledem na posouzení předkládajícího soudu je třeba uvést, že ustanovení § 6 odst. 1 bodu 1.5 PSP je výsledkem dohody sjednané mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, kteří tak vykonávali své právo na kolektivní vyjednávání uznané za základní právo. Skutečnost, že vymezení rovnováhy mezi jejich příslušnými zájmy je takto ponecháno na sociálních partnerech, poskytuje nezanedbatelnou pružnost, neboť každá ze stran může případně dohodu vypovědět (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2010, Rosenbladt, C-45/09, Sb. rozh. s. I-9391, bod 67).

54 S ohledem na výše uvedené je třeba odpovědět na třetí otázku tak, že čl. 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání úpravě podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců tohoto podniku starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude výše odstupného, na nějž mají nárok, vypočtena na základě nejdříve možného odchodu do důchodu, a nikoli běžným způsobem výpočtu, podle něhož takové odstupné vychází zejména z doby příslušnosti k podniku, takže bude těmto zaměstnancům vyplacena nižší částka odstupného, než je odstupné vypočítané běžným způsobem výpočtu, avšak minimálně polovina částky odstupného vypočteného tímto běžným způsobem.

Ke čtvrté otázce

55 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že brání úpravě podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců tohoto podniku starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude odstupné, na nějž mají nárok, vypočteno na základě nejdříve možného odchodu do důchodu, a nikoli běžným způsobem výpočtu, podle něhož takové odstupné vychází zejména z doby příslušnosti k podniku, takže bude vyplacena nižší částka odstupného, než na základě tohoto běžného způsobu výpočtu, avšak minimálně polovina posledně uvedené částky, zohledňuje-li při použití tohoto druhého způsobu výpočtu možnost předčasného vyplacení důchodu z důvodu zdravotního postižení.

56 Pokud jde zaprvé o otázku, zda ustanovení § 6 odst. 1 bod 1.5 PSP ve spojení s ustanovením § 7 bod 7.2 DSP zakládá rozdílné zacházení z důvodu zdravotního postižení ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, je nutno uvést, že výše odstupného v případě propuštění vyplaceného dotčenému pracovníkovi se snižuje v souladu s ustanovením tohoto § 7 bodu 7.2 a přihlédne se k prvnímu možnému datu odchodu do důchodu. Nárok na starobní důchod přitom podléhá podmínce minimální věkové hranice a tato věková hranice je odlišná pro těžce zdravotně postižené osoby.

57 Jak uvedla generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, první činitel u zvláštního způsobu výpočtu odstupného bude vždy nižší pro zaměstnance s těžkým zdravotním postižením než pro zaměstnance stejného věku bez postižení. Skutečnost, že tento výpočet vychází zdánlivě neutrálně z věku odchodu do důchodu, má v projednávaném případě za následek, že zaměstnancům s těžkým zdravotním postižením, kteří mají možnost odejít do důchodu v nižším věku, tj. ve věku 60 let, a nikoli ve věku 63 let jako zaměstnanci bez postižení, je v případě propuštění vyplaceno nižší odstupné právě z důvodu jejich těžkého zdravotního postižení.

58 Jak plyne z vyjádření J. Odara a jak společnost Baxter připustila na jednání, odstupné v případě propuštění, které by mu bylo vyplaceno, kdyby nebyl těžce zdravotně postižen, by činilo 570 839,47 eur.

59 Z toho plyne, že ustanovení § 6 odst. 1 bod 1.5 PSP ve spojení s ustanovením § 7 bod 7.2 DSP, na jehož základě je odstupné v případě propuštění vyplacené těžce zdravotně postiženému zaměstnanci nižší než odstupné vyplacené zaměstnanci bez postižení, zakládá rozdíl v zacházení založený nepřímo na kritériu zdravotního postižení ve smyslu ustanovení článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

60 Na druhém místě je nutno zkoumat, zda zaměstnanci s těžkým zdravotním postižením, kteří patří do věkové skupiny s blížícím se datem odchodu do důchodu, se v takové situaci, jako je situace upravená ustanovením dotčeným v původním řízení, nachází ve srovnatelné situaci jako zaměstnanci bez postižení patřící do téže věkové skupiny ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78. Německá vláda totiž tvrdí, že tyto dvě skupiny zaměstnanců se nacházejí v objektivně rozdílných výchozích situacích, pokud jde o jejich nárok na starobní důchod.

61 V tomto ohledu je nutno zdůraznit, že zaměstnanci ve věkové skupině s blížícím se datem odchodu do důchodu se nacházejí v situaci srovnatelné se situací ostatních zaměstnanců dotčených sociálním plánem, jelikož jejich pracovní poměr se zaměstnavatelem je ukončen ze stejného důvodu a za stejných podmínek.

62 Výhoda poskytnutá těžce zdravotně postiženým zaměstnancům spočívající v nároku na odchod do důchodu o tři roky dříve, než je věk stanovený pro zaměstnance bez postižení, je ve srovnání s těmito zaměstnanci nestaví do zvláštní situace.

63 V souladu s čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 je nutno zkoumat, zda je rozdílné zacházení mezi těmito dvěma skupinami zaměstnanců objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem, zda jsou prostředky využité k jeho dosažení přiměřené a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle sledovaného německým zákonodárcem.

64 V tomto ohledu již bylo v bodech 43 až 45 tohoto rozsudku konstatováno, že takové cíle, jako jsou cíle sledované ustanovením § 6 odstavce 1 bod 1.5 PSP, je v zásadě nutno považovat za cíle, které jsou s to „objektivně a rozumně“ odůvodnit „v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy“ rozdílené zacházení na základě věku, jak stanoví čl. 6 odst. 1 první pododstavec směrnice 2000/78. Jak dále plyne z bodu 49 tohoto rozsudku, takové vnitrostátní ustanovení se nejeví jako zjevně nepřiměřené k dosažení legitimního cíle takové politiky zaměstnanosti, jakou sleduje německý zákonodárce.

65 Ke zjištění, zda ustanovení § 6 odst. 1 bod 1.5 PSP ve spojení s ustanovením § 7 bod 7.2 DSP překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů, je nutno toto ustanovení nahlížet v kontextu, do něhož patří, a zohlednit újmu, která může vzniknout dotčeným osobám.

66 Společnost Baxter a německá vláda v podstatě tvrdí, že nižší odstupné při propuštění vyplacené J. Odarovi je odůvodněno výhodou přiznanou těžce zdravotně postiženým zaměstnancům spočívající v nároku na odchod do důchodu o tři roky dříve, než je věk stanovený pro zaměstnance bez postižení.

67 Toto odůvodnění však nelze připustit. Na jedné straně totiž dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení, pokud není sporné opatření odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoli diskriminace tohoto druhu (v tomto smyslu obdobně viz rozsudek ze dne 6. dubna 2000, Jørgensen, C-226/98, Recueil, s. I-2447, bod 29; ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, bod 67, jakož i ze dne 12. října 2004, Wippel, C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, bod 43). Na druhé straně takové odůvodnění maří užitečný účinek vnitrostátních ustanovení zakotvujících uvedenou výhodu, jejímž smyslem je obecně přihlédnout k zvláštním obtížím a rizikům zaměstnanců, kteří jsou těžce zdravotně postiženi.

68 Ukazuje se tak, že sociální partneři při sledování legitimního cíle, jehož podstatou je rozdělit omezené finanční prostředky v rámci sociálního plánu spravedlivě a přiměřeně potřebám dotčených zaměstnanců, opomněli zohlednit relevantní skutečnosti týkající se konkrétně zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením.

69 Opomněli totiž nejen riziko, které nesou osoby s těžkým zdravotním postižením, jež při svém opětném začlenění do pracovního trhu obecně čelí větším obtížím než zaměstnanci bez postižení, ale i skutečnost, že toto riziko roste s tím, jak se blíží jejich věk odchodu do důchodu. Tyto osoby však mají zvláštní potřeby spojené jak s ochranou, kterou si vyžaduje jejich stav, tak s nutností počítat s jeho případným zhoršením. Jak uvedla generální advokátka v bodě 68 svého stanoviska, je nutno zohlednit riziko, že osoby těžce zdravotně postižené mohou mít v průběhu svého života finanční náklady dané jejich postižením, které nelze snížit, nebo že se s postupujícím věkem mohou tyto finanční potřeby zvyšovat.

70 Z toho plyne, že opatření dotčené v původním řízení, na jehož základě bylo z provozních důvodů vyplaceno nižší odstupné zaměstnanci s těžkým zdravotním postižením než zaměstnanci bez postižení, nepřiměřeně poškozuje legitimní zájmy zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením, a překračuje tak meze toho, co je nezbytné k dosažení cílů sociální politiky sledovaných německým zákonodárcem.

71 Rozdílné zacházení plynoucí z ustanovení § 6 odst. 1 bodu 1.5 PSP tedy nelze odůvodnit na základě čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78.

72 S ohledem na výše uvedené je třeba na čtvrtou otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání úpravě podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců tohoto podniku starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude odstupné, na nějž mají nárok, vypočteno na základě nejdříve možného odchodu do důchodu, a nikoli běžným způsobem výpočtu, podle něhož takové odstupné vychází zejména z doby příslušnosti k podniku, takže bude vyplacena nižší částka odstupného než na základě tohoto běžného způsobu výpočtu, avšak minimálně polovina posledně uvedené částky, zohledňuje-li při použití tohoto druhého způsobu výpočtu možnost předčasného vyplacení důchodu z důvodu zdravotního postižení.

K nákladům řízení

73 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

1) Článek 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby úprava podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců tohoto podniku starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude výše odstupného, na nějž mají nárok, vypočtena na základě nejdříve možného odchodu do důchodu, a nikoli běžným způsobem výpočtu, podle něhož takové odstupné vychází zejména z doby příslušnosti k podniku, takže bude vyplacena nižší částka odstupného, než je odstupné vypočítané běžným způsobem výpočtu, avšak minimálně polovina částky odstupného vypočteného tímto běžným způsobem.

2) Článek 2 odst. 2 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání úpravě podnikového systému sociálního zabezpečení, která stanoví, že u zaměstnanců tohoto podniku starších 54 let, kterým bude dána výpověď z provozních důvodů, bude odstupné, na

nějž mají nárok, vypočteno na základě nejdříve možného odchodu do důchodu, a nikoli běžným způsobem výpočtu, podle něhož takové odstupné vychází zejména z doby příslušnosti k podniku, takže bude vyplacena nižší částka odstupného než na základě tohoto běžného způsobu výpočtu, avšak minimálně polovina posledně uvedené částky, zohledňuje-li při použití tohoto druhého způsobu výpočtu možnost předčasného vyplacení důchodu z důvodu zdravotního postižení.

Podpisy.