Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
přednesené dne 12. července 2012 [1]

Věc C-152/11

Johann Odar
proti
Baxter Deutschland GmbH

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Arbeitsgericht München (Německo)]

„Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Zákaz diskriminace na základě věku a zdravotního postižení — Slučitelnost vnitrostátní právní úpravy, která umožňuje vyloučit zaměstnance, jimž zanedlouho vznikne nárok na starobní důchod, z dávek stanovených podnikovým sociálním plánem nebo snížit tyto dávky“

1. V této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se Arbeitsgericht München (Pracovní soud, Mnichov) dotazuje Soudního dvora, zda vnitrostátní právní úprava [2] týkající se odstupného vypláceného zaměstnancům v případě výpovědi z důvodu na straně podniku je v rozporu se směrnicí 2000/78/ES [3]. Podle této úpravy mohou být zaměstnanci, blížící se věku odchodu do starobního důchodu (jenž je nižší pro zdravotně postižené zaměstnance), vyloučeni ze systému dávek zaměřených na zmírnění následků výpovědi z důvodů na straně podniku (nebo mohou na základě tohoto systému obdržet odstupné nižší).

Použitelná právní úprava

Listina základních práv Evropské unie

2. Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie [4] zakazuje mimo jiné diskriminaci založenou na věku a zdravotním postižení.

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Příslušnou vnitrostátní právní úpravou jsou § 10 odst. 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovném zacházení: viz body 12 a 13 níže) a sociální plán dohodnutý mezi žalovanou stranou v původním řízení a příslušnou radou zaměstnanců: viz body 17 a 18 níže. Tento plán je navržen tak, že některým zaměstnancům snižuje odstupné, které by jim bylo jinak vyplaceno, ale zcela je nevylučuje z vyplácení odstupného.

3 — Směrnice ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16) (dále jen „směrnice“).

4 — Úř. věst. 2010, C 83, s. 389 (dále jen „Listina“).

Směrnice 2000/78/ES

3. Relevantní jsou následující body odůvodnění:

„(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.

[…]

(14) Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu.

[…]

(25) Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“

4. Článek 1 stanoví, že účelem této směrnice „je 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 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, […]“ [5]

6. Článek 3 je nadepsán „Oblast působnosti“. Stanoví:

„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. Rozdílné zacházení na některém ze základů zakázaných touto směrnicí může být odůvodněno, jestliže se na něj uplatní zvláštní výjimky stanovené v čl. 2 odst. 5, čl. 3 odst. 4, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 [6].

8. Článek 6 je nadepsán „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“. Odstavec 1 stanoví:

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

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání […] včetně podmínek propouštění a odměňování pro mladé osoby, starší pracovníky […]“;

9. Článek 16 stanoví: „K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, 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, vnitřních řádů podniků […], která odporují zásadě rovného zacházení.“

10. Článek 18 obsahuje ustanovení k provádění této směrnice: „Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003 nebo mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud jde o ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách. V těchto případech členské státy zajistí, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou, přičemž členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí […]“.

5 — Článek 5 požaduje, aby členské státy zajistily, že zaměstnavatelé přijmou vhodná opatření za účelem dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám. Vyžaduje se tak, aby zaměstnavatelé umožnili zdravotně postiženým osobám přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání. Článek 2 odst. 2 písm. b) druhý pododstavec uvádí, že k nepřímé diskriminaci nedochází, pokud zaměstnavatelé jednají v souladu s vnitrostátními právními povinnostmi zavádějícími zásady obsažené v článku 5.

6 — Výjimka ze všeobecného zákazu diskriminace je přípustná na základě čl. 2 odst. 5 směrnice tam, kde členské státy zavedou opatření nezbytná mimo jiné pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku nebo ochranu zdraví. Zvláštní výjimka ze zákazu diskriminace na základě věku nebo zdravotního postižení je stanovena v čl. 3 odst. 4, pokud jde o ozbrojené síly. Podle čl. 4 odst. 1 směrnice nepředstavuje rozdílné zacházení založené mimo jiné na věku nebo zdravotním postižení diskriminaci, pokud z povahy dotčené zvláštní pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený. Viz např. rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf (C-229/08, Sb. rozh. s. I-1).

Vnitrostátní právní předpisy

Betriebsverfassungsgesetz

11. Ustanovení § 111 až 113 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o statutu podniku) (dále jen „BetrVG“) požadují přijetí opatření za účelem zmírnění nepříznivých důsledků, které pro zaměstnance vyplývají z organizačních změn podniku [7]. Zaměstnavatelé a rady zaměstnanců proto musí za tímto účelem uzavírat sociální plány [8].

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

12. Směrnice byla provedena do vnitrostátního právního řádu prostřednictvím Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovném zacházení) ze dne 14. srpna 2006 (dále jen „AGG“ nebo „dotyčné vnitrostátní právní předpisy“).

13. Paragraf 10 je nadepsán „Přípustnost rozdílného zacházení na základě věku“. Stanoví:

„Bez ohledu na § 8 [9] je rozdílné zacházení na základě věku přípustné i tehdy, je-li objektivní a přiměřené a je-li 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 [BetrVG], 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.“

Právní předpisy týkající se sociálního zabezpečení

14. Pokud jde o důchody vyplácené státem, ustanovení § 235 Knihy VI Sozialgesetzbuch (německý zákon o sociálním zabezpečení, dále jen „SGB Kniha VI“) stanoví, že (za předpokladu, že byla splněna příspěvková povinnost) zaměstnanec má nárok na řádný starobní důchod, dosáhne-li věku 65 let (věk odchodu do řádného důchodu [10]). Podle § 236a SGB Knihy VI (tak, jak byl uplatňován v rozhodné době) měly těžce zdravotně postižení zaměstnanci nárok na čerpání předčasného starobního důchodu při dosažení 60 let [11]. V některých jiných případech má zaměstnanec nárok na nižší starobní důchod před dosažením věku 65 let. Nárok na odchod do předčasného důchodu tak vzniká v 63 letech, pokud byla splněna potřebná doba pojištění.

7 — Povinnost konzultovat podnikovou radu se uplatní, jsou-li splněny určité podmínky: mezi ně patří podmínky týkající se počtu zaměstnanců v podniku. Pojem „organizační změny“ zahrnuje (zejména) úplné ukončení činnosti, sloučení nebo rozštěpení nebo zásadní organizační změnu, jako je přemístění dotčeného podniku.

8 — Při rozhodování o sociálním plánu je třeba přihlížet k zájmům zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, a k jejich vyhlídkám na získání nového zaměstnání a k zájmům těch, kteří zůstávají v restrukturalizovaném podniku, jakož i k další finanční životaschopnosti podniku.

9 — Ustanovení § 8 stanoví výjimku ze zákazu diskriminace na základě profesního požadavku pro dotčenou pozici. K tomu viz čl. 4 odst. 1 směrnice, uvedený v bodě 7 a poznámce pod čarou 6 výše.

10 — Počínaje rokem 2012 bude zákonem stanovený věk odchodu do řádného důchodu postupně zvyšován z 65 na 67 let pro osoby narozené po 31. prosinci 1946.

11 — Počínaje rokem 2012 bude věk možného nárokování předčasného starobního důchodu z důvodu zdravotního postižení postupně zvyšován z 60 na 62 let pro osoby narozené po 31. prosinci 1951.

15. Bývalý zaměstnanec musí splňovat určité podmínky (včetně příspěvkové povinnosti), aby měl nárok na podporu v nezaměstnanosti, a musí být evidován jako aktivní uchazeč o zaměstnání. Stát vyplácí řádnou podporu v nezaměstnanosti (Arbeitslosengeld I) [12] do výše 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance, kterého dosáhl v posledním ukončeném zaměstnání (tato částka se zvyšuje na 67 %, jestliže pečuje o nezaopatřené dítě). Podpora se vyplácí po omezenou dobu v závislosti na věku bývalého zaměstnance a době pojištění [13].

Kündigungsschutzgesetz

16. Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu proti propouštění) (dále jen „KSchG“) stanoví pravidla, kterými se řídí výběr zaměstnanců v případě propouštění z organizačních důvodů. Aby byla výpověď z organizačních důvodů v souladu se zákonem, musí být „sociálně odůvodněná“ podle § 1 odst. 2 KSchG. Ustanovení § 1 odst. 3 KSchG stanoví, že výpověď není sociálně odůvodněná, jestliže zaměstnavatel při výběru zaměstnanců, kterým má být dána výpověď, nezohlední příslušnost k podniku, věk zaměstnance, vyživovací povinnosti nebo těžké zdravotní postižení.

Sociální plán

17. Dne 30. dubna 2004 se Baxter Deutschland GMBh („Baxter“) a příslušná rada zaměstnanců [14] dohodly na Vorsolglichen Sozialplan (preventivním sociálním plánu, který je v podstatě propouštěcím plánem), jehož 6 odst. 1 je nadepsán „Odstupné při ukončení pracovního poměru (s výjimkou případů ‚odchodu do předčasného starobního důchodu‘)“. Tento paragraf stanoví:

„1.1 Zaměstnanci […], kteří opouštějí [Baxter] (výpovědí z důvodů na straně podniku nebo ukončením pracovního poměru dohodou), obdrží zdanitelné odstupné brutto v eurech vypočítané podle následujícího vzorce:

Odstupné = (věkový faktor × doba příslušnosti k podniku [15] × měsíční hrubý příjem).“

Částka dosažená pomocí tohoto výpočtu bude v tomto stanovisku označována jako „běžný výpočet odstupného“.

Podle § 6 odst. 1.2 se věkový faktor postupně zvyšuje z 0,35 ve věku 18 let na 1,75 ve věku 57 let, poté se snižuje na 1,70 ve věku 58 let a dále ještě strměji klesá od 58 let a výše až k 0,30 ve věku 64 let.

Paragraf 6 odst. 1,5 uvádí: „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 × měsíční hrubý příjem).“

Částka získaná tímto alternativním výpočtem bude označována v tomto stanovisku jako „zvláštní výpočet odstupného“ a na jeho účinky bude odkazováno jako na „strop“.

Paragraf 6 odst. 1,5 pokračuje:

12 — Nižší příspěvek (Arbeitslosengeld II) je vyplácen, (mimo jiné) pokud uplynula doba plné podpory.

13 — Padesátiletý bývalý zaměstnanec, který přispíval na pojištění alespoň 30 měsíců tak má nárok na dávky po dobu maximálně 15 měsíců. Jestliže je mu 55 let a přispíval po dobu alespoň 36 měsíců, má nárok na podporu po dobu maximálně 18 měsíců, zatímco 58letý bývalý zaměstnanec, který přispíval 48 měsíců, získá podporu po dobu 24 měsíců.

14 — V tomto stanovisku budou společnost Baxter a rada zaměstnanců označovány společně jako „sociální partneři“.

15 — Příslušností k podniku se myslí počet let v zaměstnaneckém poměru u Baxter.

„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].“

Na toto opatření bude dále odkazováno jako na „vyrovnávací činitel“.

18. Dne 13. března 2008 byl schválen doplňující sociální plán [16]. Paragraf 7 tohoto sociálního plánu je nadepsán „Odstupné“ a uvádí „Zaměstnanci spadající do působnosti tohoto sociálního plánu, jejichž pracovní poměr skončí z důvodu provozní změny, obdrží následující plnění:

7.1 Odstupné: Zaměstnanci mají nárok na [běžný výpočet odstupného]

7.2 Vyjasnění: K § 6 bodu 1,5 Preventivního sociálního plánu se strany dohodly na následujícím vyjasnění: Nejdříve možným odchodem do důchodu se rozumí okamžik, kdy může zaměstnanec poprvé nárokovat některý ze zákonných starobních důchodů, včetně důchodu se srážkami z důvodu předčasného nárokování.“

Skutkový stav, řízení a předložené předběžné otázky

19. Johann Odar se narodil dne 25. července 1950. Je ženatý a pečuje o dvě nezaopatřené děti. Je uznán jako těžce zdravotně postižený [17]. U společnosti Baxter byl zaměstnán od 17. dubna 1979. Před ukončením pracovního poměru byl J. Odar marketingovým ředitelem společnosti Baxter.

20. V návaznosti na rozhodnutí přemístit provoz podniku z Heidelbergu do Mnichova-Unterschleissheim informovala Baxter dopisem ze dne 25. dubna 2008 J. Odara, že mu je dána výpověď z důvodů na straně podniku. Baxter nabídla J. Odarovi další pokračování pracovního poměru na novém pracovišti. Dohodnuté pracovní podmínky zahrnovaly prodlouženou zkušební dobu, během níž by se mohl rozhodnout, zda jsou pro něj nové podmínky přijatelné. J. Odar nejprve s novou pozicí souhlasil, ale poté ukončil svůj pracovní poměr výpovědí ke dni 31. prosince 2009.

21. Vnitrostátní soud objasňuje, že podle § 236a SGB Knihy VI má J. Odar nárok na (krácený) starobní důchod pro těžce zdravotně postižené osoby nejdříve po dosažení věku 60 let (v jeho případě od 1. srpna 2010) [18].

22. V souvislosti s ukončením pracovního poměru J. Odara [19] mu Baxter vyplatila odstupné ve výši 308 283,31 EUR (hrubého). Podle předkládajícího soudu bylo při výpočtu odstupného vycházeno z § 6 odst. 1.1 až 1,5 sociálního plánu následujícím způsobem [20]. Zaprvé bylo odstupné podle běžného výpočtu odstupného vypočteno takto: ((odstupné = 1,7 (věkový faktor) 29.71 let (příslušnost k podniku) × 12 210,47 (hrubý měsíční příjem)). Takto bylo dosaženo částky přibližně 616 506,63 EUR. Jelikož však bylo J.Odarovi v rozhodném okamžiku 58 let, uplatnil se na něj § 6

16 — V tomto stanovisku bude na preventivní plán a doplňující sociální plán dále odkazováno společně jako na „sociální plán“.

17 — Podle vnitrostátních právních předpisů se pro účely uznání těžkého zdravotního postižení, a tudíž možnosti odchodu do předčasného důchodu ve věku 60 let vyžaduje zdravotní postižení v rozsahu 50 %, viz bod 14 výše.

18 — Johann Odar měl z důvodu zdravotního postižení nárok na předčasný důchod nejdříve v 60 letech s důchodem sníženým o 10,8 %. Nárok na řádný starobní důchod má po dosažení 63 let.

19 — Odstupné bylo počítáno od 31. prosince 2008, dne účinnosti výpovědi dané J. Odarovi společností Baxter („rozhodný okamžik“) uvedené v dopise ze dne 25. dubna 2008; viz bod 20 výše.

20 — Všechna čísla jsou převzata ze žádosti předkládajícího soudu o rozhodnutí o předběžné otázce. Jsou zde nepatrné odchylky mezi číselnými údaji předkládajícího soudu a údaji uvedenými ve vyjádření stran. Moje vlastní výpočty jsou poněkud odlišné: např. celková výše 616 714,20 EUR při použití běžného způsobu výpočtu. Na všechna čísla je tudíž nutno nahlížet jako na přibližná.

odst. 1,5 sociálního plánu. Zvláštní výpočet odstupného byl proto poté vypočítán následujícím způsobem: 19 (měsíce do jeho nejdříve možného odchodu do důchodu) × 0,85 × 12 210,47 (hrubý měsíční příjem). Touto rovnicí bylo dosaženo částky 197 199,09 EUR. Baxter dále uplatila zbývající části § 6 odst. 1,5 tak, aby zajistila, že J. Odar dostane alespoň 50 % běžného výpočtu odstupného, na které by býval měl nárok, a vyplatila mu proto částku 308 253,31 EUR hrubého.

23. Johann Odar podal dne 30. června 2010 žalobu proti společnosti Baxter. Tvrdí, že výpočet odstupného, které mu náleží podle sociálního plánu, ho diskriminuje na základě jeho věku a jeho zdravotního postižení. Johann Odar proto požaduje, aby mu bylo vyplaceno další odstupné ve výši 271 988,88 EUR (hrubého), což odpovídá rozdílu mezi odstupným, které mu bylo skutečně vyplaceno, a částkou, kterou by získal, kdyby mu bylo 54 let (při stejné délce příslušnosti k podniku) ke dni ukončení jeho pracovního poměru.

24. Arbeitsgericht München má za to, že se žaloba dotýká unijního práva, přerušil proto řízení a položil 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 zajištěni, protože jsou – popřípadě po čerpání podpory v nezaměstnanosti – oprávněni pobírat důchod, zákazu diskriminace na základě věku podle článků 1 a 16 směrnice […], nebo je takové nerovné zacházení podle čl. 6 odst. 1 druhé věty písm. a) 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 zajištěni, protože jsou – popřípadě po čerpání podpory v nezaměstnanosti – oprávněni pobírat důchod, zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení podle článků 1 a 16 směrnice […]?

3) Odporuje úprava podnikového systému sociálního zabezpečení[21], 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 […], nebo je takové nerovné zacházení podle čl. 6 odst. 1 druhé věty písm. a) 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/ES?“

25. Johann Odar, Baxter, německá vláda a Evropská komise předložili Soudnímu dvoru písemná vyjádření. Řeči účastníků řízení byly vyslechnuty na jednání konaném dne 18. dubna 2012.

21 — Podnikový systém sociálního zabezpečení v otázkách 3 a 4 je chápán jako odkaz na sociální plán uvedený v bodě 17 výše.

Posouzení

Úvodní poznámky

26. Otázky předkládajícího soudu se týkají jednak ustanovení vnitrostátních právních předpisů (§10 odst. 6 AGG), jež mohou, nebo také nikoliv, spadat pod čl. 2 odst. 2 písm. b) pododstavec první a čl. 6 odst. 1 směrnice, a jednak konkrétního sociálního plánu společnosti Baxter. Nejprve bude vhodné si přesně ujasnit, co by mělo být předmětem odpovědi Soudního dvora na předkládané předběžné otázky a co nikoliv.

27. Úloha Soudního dvora je samozřejmě omezena na vydávání závazných rozhodnutí, pokud jde o výklad dotčených unijních právních předpisů. Vnitrostátní právní úprava odchylující se od zásady rovného zacházení však přiznává sociálním partnerům určitý stupeň volnosti. Na otázku, zda správný výklad unijních právních předpisů brání takovéto vnitrostátní právní úpravě nelze odpovědět abstraktně. Musí se zohlednit, co nastane, když se sociální partneři dohodnou na zvláštním sociálním plánu, jenž má účinky vůči konkrétní osobě (zde J. Odar). Mám za to, že předmětem analýzy proto musí být následující otázky (z nichž ne všechny jsou otázky určené k tomu, aby o nich rozhodoval Soudní dvůr).

28. Zaprvé, vyplývají ze sociálního plánu důsledky, které jsou čl. 1 a čl. 2 odst. 1 směrnice zakázány a neuplatní se na ně výjimky podle čl. 2 odst. 2 písm. b) pododstavce prvního a čl. 6 odst. 1? Aby bylo možno na tuto otázku odpovědět, je nutné zohlednit konkrétní podrobnosti tohoto plánu a následky, jež způsobuje. Dále proto přezkoumám, jak tento plán funguje, budu se zabývat následky uplatnění tohoto plánu vůči J. Odarovi a budu si klást otázku, zda jsou tyto následky touto směrnicí zakázány. Soudní dvůr má plnou pravomoc rozhodnout a odpovědět na tuto otázku, přestože zde mohou být některé dodatečné skutkové otázky, jimiž se musí zabývat nebo které musí potvrdit vnitrostátní soud.

29. Zadruhé, je sociální plán společnosti Baxter v souladu s §10 odst. 6 AGG? Tato otázka se týká vnitrostátních právních předpisů a musí být zodpovězena předkládajícím soudem [22].

30. Zatřetí, jestliže je takový sociální plán, jaký zavedla Baxter, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, brání příslušná ustanovení unijního práva takovéto vnitrostátní právní úpravě? Konečná odpověď na tuto otázku v projednávaném případě nutně spojuje odpovědi na obě výše analyzované otázky. Brání-li unijní právo, je-li správně vykládáno, sociálnímu plánu, jenž má konkrétní důsledky a je-li z hlediska vnitrostátních právních předpisů takovýto plán zákonný, vyplývá z toho, že takto provedená vnitrostátní právní úprava odporuje směrnici, protože umožňuje sociálním partnerům nevhodnou míru volnosti při vytváření jednotlivých sociálních plánů, a umožňuje proto dohodnout sociální plány, které sice jsou v souladu s vnitrostátní právní úpravou, avšak mají následky vyloučené směrnicí.

Otázky 3 a 4

31. Otázkami 3 a 4 má být zjištěno, zda směrnicí uváděný zákaz diskriminace na základě věku nebo zdravotního postižení brání úpravě obsažené v sociálním plánu, která stanoví, že odstupné vyplácené zaměstnanci staršímu 54 let bude určeno na základě nejdříve možného odchodu do důchodu (zvláštní výpočtový vzorec).

22 — Viz rozsudek ze dne 19. února 2009, Schwarz (C-321/07, Sb. rozh. s. I-1113, bod 48 a citovaná judikatura).

32. Směrnice usiluje o stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci v „zaměstnání a povolání“ z důvodů, které zahrnují věk a zdravotní postižení. Z čl. 3 odst. 1 písm. c) vyplývá, že se vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru […] pokud jde o […] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“. Souhlasím s předkládajícím soudem, že sociální plán spadá do rozsahu působnosti směrnice, jelikož ovlivňuje pracovní podmínky zaměstnanců, zejména s ohledem na propouštění a odměňování.

33. Podle čl. 2 odst. 1 směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli ze základů uvedených v článku 1. Článek 2 odst. 2 písm. a) stanoví, že pro účely článku 1 se 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. Nepřímá diskriminace je definována v čl. 2 odst. 2 písm. b) jako zahrnující situace, kdy by v důsledku „zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba […] určitého zdravotního postižení[23], určitého věku […] v porovnání s jinými osobami znevýhodněna“.

34. Tato směrnice rozlišuje mezi přímou a nepřímou diskriminací. O nepřímou diskriminaci se nejedná, jestliže lze na dotčené jednání uplatnit čl. 2 odst. 2 písm. b) první pododstavec. Přímá diskriminace na základě věku je přípustná, jestliže na ni lze uplatnit čl. 6 odst. 1 směrnice. Neexistuje ale obdobné ustanovení, které by odůvodňovalo přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení[24].

35. Johann Odar tvrdí, že sociální plán je přímo diskriminační, pokud jde o věk a vede k nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení.

36. Z mého pohledu je sociální plán uplatněn vůči J. Odarovi následujícím způsobem.

37. Skutečné odstupné J. Odara bylo podle sociálního plánu určeno třemi faktory: běžným způsobem výpočtu, zvláštním způsobem výpočtu a vyrovnávacím činitelem[25].

Diskriminace na základě věku

38. Běžný způsob výpočtu vede k diskriminaci na základě věku. Starším zaměstnancům do 57 let (včetně) je přisuzován vyšší, i když nerovnoměrně vzrůstající, věkový faktor, a je s nimi v důsledku toho zacházeno příznivěji než s mladými zaměstnanci. Toto však není předmětem sporu v původním řízení. Rozdílné zacházení je zde založeno na následném snižujícím se věkovém faktoru podle sociálního plánu tak, jak byl použit na J. Odara[26]. Tam, kde jsou doba příslušnosti k podniku a plat stejné, vyplácené odstupné se liší přímo a pouze v závislosti na věku zaměstnance, protože oba tyto prvky jsou násobeny věkovým faktorem[27].

23 — V projednávaném případě vykládám tuto větu jako „osoba se zdravotním postižením“, jelikož jinak by to postrádalo smysl. V této věci je rozhodující nikoliv to, jaké je zdravotní postižení J. Odara, ale skutečnost, že byl uznán zdravotně postiženým.

24 — Na některé formy pozitivní činnosti týkající se zdravotně postižených osob se uplatní, přestože vedou k rozdílnému zacházení, čl. 7 odst. 2 směrnice.

25 — Viz bod 22 výše.

26 — Věkový faktor vzrůstá nerovnoměrně z 0,35 v 18 letech až k nejvyššímu možnému faktoru (1,7,5) ve věku 57 let. Odsud pak prudce klesá k nejnižšímu (0,3) ve věku 64 let.

27 — Příslušná čísla a způsob, jakým budou různé údaje zadávány do rovnice, určí, co nastane v každém jednotlivém případě. V případě běžného způsobu výpočtu podle sociálního plánu (odstupné = věkový faktor × příslušnost k podniku × hrubý měsíční příjem), určuje věkový faktor počet měsíců (nebo část měsíce) k zohlednění příjmu při výpočtu odstupného. Pro zaměstnance ve věku 36 let je tak použita nominální hodnota jeho platu (věkový faktor 1). Ve věku 57 let je jeho plat násoben 1,75 a ve věku 64 let zůstane 0,3 násobek platu. Ve věku 36 let je doba příslušnosti k podniku vynásobena 0,75 (nebo 3/4)jeho měsíčního platu méně než u zaměstnance ve věku 57 let. Ve věku 64 let se započte o 1,45 (téměř 1,5) násobku méně než u zaměstnance, který dosáhl 57 let). Zaměstnanci s vyšším věkovým faktorem a delší příslušností k podniku proto získají podle sociálního plánu vyšší odstupné.

39. V případě J. Odara bylo jeho odstupné vypočítáváno ve věku 58 let, kdy věkový faktor činí 1,7. Tím, že podléhal nižšímu věkovému faktoru, než kdyby mu bylo bývalo 57 let, s ním bylo zacházeno méně příznivě, než jak by bylo zacházeno s jiným, o rok mladším zaměstnancem (se stejně dlouhou příslušností k podniku a stejným platem) za předpokladu, že i všechny ostatní skutečnosti byly stejné.

40. Rozdíl mezi věkovými faktory 1,75 a 1,7 je malý. Finanční nevýhoda vyplývající z takového rozdílu je menší, než jaká by byla (například) v případě, že by J. Odarovi bylo 59 let ke dni ukončení pracovního poměru. Nicméně jde o rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu § 6 odst. 1.1 a odst. 1.2 sociálního plánu.

41. Na odstupné J. Odara byl poté použit zvláštní způsob výpočtu (což je předmětem otázek 3 a 4). Důsledkem bylo omezení odstupného na 85 % hrubého příjmu, jenž by mu byl vyplacen mezi dnem, k němuž byl pracovní poměr ukončen, a nejdříve možným odchodem do důchodu (za předpokladu, že by jeho měsíční příjem během tohoto období zůstal stejný).

42. Předkládající soud poukazuje na to, že strop se uplatní pouze od věku 54 let a táže se, zda toto může představovat diskriminaci na základě věku. Společnost Baxter předložila dvě vysvětlení. Ve svých písemných vyjádřeních uvádí, že důvodem použití tohoto výpočtu od 54 let je pouze to, že je z matematického pohledu nemožné, aby měl vliv na částku získanou běžným způsobem výpočtu v jakémkoliv předchozím věku. Na jednání společnost Baxter objasnila, že nejdříve možný věk odchodu do důchodu byl nižší (než v době, kdy byl pan Odar propuštěn) v době, kdy byl preventivní sociální plán uzavřen. Obě tato vysvětlení mohou být správná. Je na předkládajícím soudu, aby o tom rozhodl. Z matematického pohledu, není-li možné začít pracovat u společnosti Baxter před 18. rokem věku nebo odejít do řádného důchodu dříve než v 60 letech, se zdá být správné první vysvětlení společnosti Baxter. Jestliže jsou oba parametry nesprávné (to musí ověřit předkládající soud), může zvláštní způsob výpočtu ovlivnit částku získanou běžným způsobem výpočtu již v dřívější fázi. I v takovém případě by docházelo k přímé diskriminaci na základě věku.

43. Za (nejvěrohodnějšího) předpokladu, že je vysvětlení společnosti Baxter správné, je konkrétní uvedení věku 54 let v sociálním plánu irelevantní. Zvláštní způsob výpočtu by mohl být použit v jakémkoliv věku, ale bude mít účinky pouze od 54 let. V tom případě nepředstavuje uvedení „věku 54 let“ v sociálním plánu žádné skutečné rozdílné zacházení založené na věku – jde spíše, jako takové, o nevhodně zvolené znění, které budí dojem rozdílného zacházení. Zvláštní způsob výpočtu tedy sám o sobě nevede k přímé diskriminaci na základě věku.

Diskriminace na základě zdravotního postižení

44. Nyní se podíváme na to, jak ovlivnilo použití zvláštního způsobu výpočtu výši odstupného J. Odara, zaprvé na základě odchodu do důchodu ve věku 65 let a zadruhé na základě odchodu do důchodu ve věku 60 let. Pokud jde o první případ, zvláštní způsob výpočtu nemá vliv na výši odstupného. V druhém případě je účinek použití zvláštního způsobu výpočtu radikální, když zpočátku snižuje vyplácené odstupné o více než dvě třetiny, přestože je konečné snížení omezeno na polovinu použitím vyrovnávacího činitele. Toto je přímým důsledkem uplatnění odchodu do důchodu ve věku 60 let místo 65 let. Skutečnost, že zde provedený výpočet byl založen na nižším věku odchodu do důchodu (60 let) je přímým důsledkem zdravotního postižení J. Odara.

45. Německá vláda tvrdí, že sociální plán nezakládá diskriminaci ve vztahu ke zdravotně postiženým zaměstnancům, jelikož mají nárok na odchod do důchodu v 60 letech, a nelze je tedy srovnávat se zaměstnanci bez zdravotního postižení, kteří mají nárok na odchod do důchodu ve věku 65 let. Rozdílný věk odchodu do důchodu těchto dvou skupin je objektivní odlišností. Německá vláda se dále

odvolává na věci Bird's Eye Walls [28] a Hlozek [29] s tím, že objektivně odlišné situace nelze posuzovat stejně.

46. Nesouhlasím se stanoviskem německé vlády.

47. Domnívám se, že obě skupiny zahrnují zaměstnance, kteří si mohou přát pokračovat v zaměstnání do doby řádného odchodu do důchodu (65 let), ale kteří čelí propouštění. Z mého pohledu jsou obě skupiny srovnatelné.

48. Dále se situace v projednávané věci liší od věcí Bird's Eye Wall a Hlozek tím, že dotčený „překlenovací příspěvek" v těchto dvou věcech byl vyplácen pouze zaměstnancům blížícím se věku odchodu do řádného důchodu. Překlenovací příspěvek ve věci Hlozek byl vyplácen pouze zaměstnancům, kterým byla dána výpověď z důvodů na straně podniku, který je zaměstnával. Příspěvek byl vyplácen ženám ve věku 50 let a mužům ve věku 55 let. Vyplácení příspěvku bylo spojeno s věkem odchodu do důchodu, kdy ženy měly nárok na odchod do důchodu ve věku 55 let, zatímco muži museli čekat do 60 let. Soudní dvůr rozhodl, že stanovení různého věku pro přiznání překlenovacího příspěvku představuje neutrální mechanismus, který potvrdil neexistenci diskriminace. Muži a ženy tak nebyly ve stejné situaci a jejich příslušná postavení proto nelze pokládat za srovnatelná [30].

49. V projednávaném případě je odstupné přiznáno v zásadě všem zaměstnancům. Blízkost důchodovému věku má význam pouze při použití zvláštního způsobu výpočtu. Vyplývá z toho, že správné je zde porovnávat dva zaměstnance, kteří byli propuštěni. Není to však, na rozdíl od věcí Bird's Eye Walls a Hlozek [31], srovnání založené na věku, co rozhoduje o nároku na získání odstupného při propouštění.

50. V projednávaném případě je se zdravotně postiženými zaměstnanci zacházeno nepříznivěji než se zaměstnanci bez zdravotního postižení, jelikož mají nárok na odchod do důchodu v 60, a nikoliv 65 letech. Bez ohledu na věk bude vždy první činitel (měsíce zbývající do nejdříve možného odchodu do důchodu) zvláštního způsobu výpočtu odstupného nižší pro zaměstnance se zdravotním postižením než pro zaměstnance stejného věku bez postižení.

51. Zdánlivě neutrální zvláštní způsob výpočtu tak vede k nepřímé diskriminaci ve vztahu k zaměstnancům se zdravotním postižením. Účinkem nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení je, že zaprvé zdravotně postižený zaměstnanec propuštěný ve věku 58 let obdrží podstatně méně než zaměstnanec stejného věku, se stejným příjmem a stejnou dobou příslušností k podniku, který není zdravotně postižen; zadruhé je vyšší pravděpodobnost, že zdravotně postižený zaměstnanec bude mít větší problémy při hledání nového zaměstnání než jeho nepostižený kolega a bude mít větší finanční problémy po zbytek svého života, bude-li muset přistoupit na nižší důchod [32], a zatřetí bude podstatně levnější propustit zdravotně postiženého zaměstnance než zaměstnance bez postižení, tudíž existuje větší pravděpodobnost, že zdravotně postižení zaměstnanci budou častěji propouštěni [33].

28 — Rozsudek ze dne 9. listopadu 1993, (C-132/92, Recueil s. I-5579)

29 — Rozsudek ze dne 9. prosince 2004 (C-19/02, Sb. rozh. s. I-11491).

30 — Věc Bird's Eye Wall, na kterou je odkazováno v poznámce pod čarou 28 výše se týkala obdobné situace. „Překlenovací důchod" byl v tom případě vyplácen zaměstnanci, který musel odejít do důchodu v důsledku nemoci před dosažením věku pro odchod do řádného důchodu, který byl 60 let pro ženy a 65 let pro muže. Viz rovněž Hlozek, uveden v pozn. pod čarou 29 výše, bod 49.

31 — Citováno v pozn. pod čarou 28 a 29 výše.

32 — S výhradou vnitrostátních právních předpisů týkajících se důchodu pro zdravotně postižené zaměstnance, kteří původně pobírají krácený důchod, který je následně, po třech letech, možno změnit na důchod v plné výši, jsou-li splněny podmínky vnitrostátního práva.

33 — Viz body 70 až 75 níže.

52. Mám proto za to, že sociální plán vede k nepřímé diskriminaci na základě zdravotního postižení v rozsahu, v němž zdánlivě neutrální ustanovení (měsíce zbývající do nejdříve možného odchodu do důchodu) v § 6 odst. 1,5 sociálního plánu vede ke znevýhodnění (přiznání nižšího odstupného) zdravotně postižených zaměstnanců, kteří mají nárok na odchod do důchodu v 60 letech v porovnání se zaměstnanci bez zdravotního postižení, kteří mají nárok na odchod do důchodu v běžném věku (65 let).

53. Předkládající soud uvádí, že je možné zažádat o odchod do předčasného důchodu z jiných důvodů, například ve věku 63 let [34]. Toto není předmětem věci v původním řízení a vyžaduje to posouzení otázek vztahujících se k vnitrostátním právním předpisům. Není tedy nutné, aby se tím Soudní dvůr zabýval.

Odůvodněnost pro účely směrnice

54. Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) prvního pododstavce směrnice se o nepřímou diskriminaci nejedná, jestliže je dotčené jednání objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

55. Kromě toho je přímá diskriminace na základě věku (ale nikoliv na jiném základě, jako je zdravotní postižení) dovolena, jestliže spadá do působnosti čl. 6 odst. 1 směrnice. Toto ustanovení dává členským státům širokou pravomoc při utváření politiky zaměstnanosti a umožňuje jim stanovit zvláštní podmínky týkající se propouštění, které zavádějí legitimní cíle odůvodňující jinak diskriminační zacházení založené na věku [35]. Pětadvacátý bod odůvodnění směrnice nicméně zdůrazňuje, že je „důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána“.

56. Rozsah působnosti čl. 2 odst. 2 písm. b) prvního pododstavce a čl. 6 odst. 1 není stejný [36]. Soudní dvůr nicméně uvedl, že přestože mají obě tato ustanovení rozdílná znění (čl. 2 odst. 2 písm. b) pododstavec první stanoví, že „ustanovení, […], jsou objektivně odůvodněn[a] legitimním cílem […]“, zatímco čl. 6 odst. 1 stanoví, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou „[…] objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli“), není možné si představit, že by rozdílné zacházení mohlo být odůvodněno legitimním cílem dosaženým přiměřenými a nezbytnými prostředky, a že by toto odůvodnění nebylo rozumné [37].

– Legitimní cíl

57. Právo na práci a zákaz diskriminace na základě věku nebo zdravotního postižení jsou zakotveny v Listině [38]. Jelikož je odůvodnění podle čl. 2 odst. 2 písm. b) prvního pododstavce a čl. 6 odst. 1 směrnice odchýlením od obecné zásady zákazu diskriminace, je třeba obě ustanovení vykládat striktně [39]. Členské státy mají navíc bez ohledu na rozsáhlý prostor pro posouzení, kterým v oblasti sociální politiky disponují, povinnost prokázat legitimitu sledovaného cíle (cílů) v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků [40].

34 — Viz bod 14 výše.

35 — Viz dvacátý pátý bod odůvodnění směrnice, uvedený v bodě 3 výše. Viz rovněž rozsudek ze dne 5. března 2009, Age Concern England, (C-388/07, Sb. rozh. s. I-1569, bod 51).

36 — Viz rozsudek Age Concern England, citován v poznámce pod čarou 35 výše, bod 58.

37 — Viz rozsudek Age Concern England, citován v poznámce pod čarou výše, odst. 65

38 — Viz článek 21.

39 — Pokud jde o výklad výjimek obecně, viz rozsudek ze dne 21. října 2010, Accardo a další (C-227/09, bod 58 a citovaná judikatura). Pokud jde o výklad výjimky uvedené v čl. 2 odst. 5 směrnice, viz rovněž rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Petersen (C-341/08, Sb. rozh. s. I-47, bod 60) a nověji rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další (C-447/09, Sb. rozh. s. I-8003, bod 56).

40 — Viz rozsudek Age Concern England, uveden v poznámce pod čarou výše, odst. 65.

58. Pokud dotčená vnitrostátní úprava nespecifikuje sledovaný cíl, lze k určení sledovaného cíle za účelem soudního přezkoumání toho, zda je dotčené vnitrostátní pravidlo legitimní a přiměřené, využít jiných prvků z jejího celkového kontextu [41].

59. Předkládající soud uvádí, že cílem sociálního plánu je umožnit sociálním partnerům rozdělit omezené množství prostředků mezi zaměstnance, kteří jsou propuštěni. Snaží se zajistit, aby odstupné zmírnilo okamžité následky propouštění poskytnutím platby zaměstnancům, aby mohli překlenout období k dalšímu zajištěnému zdroji příjmu, a zavést velkorysejší opatření ve prospěch mladších zaměstnanců. Tito zaměstnanci jsou považováni za ohroženější, neboť na rozdíl od starších zaměstnanců blížících se důchodovému věku nemají jasně identifikovatelný budoucí zdroj příjmu.

60. Jelikož jsou k dispozici pouze omezené zdroje, jež mají být rozděleny mezi propouštěné zaměstnance, je cíl – stanovit velkorysejší opatření pro ty, kteří jsou považováni za více ohrožené – jasně v obecném zájmu a není „čistě individuálním důvodem vztahujícím se k zaměstnavatelově situaci, jako je např. snižování nákladů nebo zvyšování konkurenceschopnosti“ [42].

61. Je-li cíl legitimní, je sociální plán přiměřený a nezbytný? Jinak řečeno, je sociální plán vhodným prostředkem k dosažení sledovaných cílů (překlenutí doby mezi propuštěním a dalším příjmem zaměstnance, při stanovení velkorysejšího opatření pro mladší zaměstnance, kteří – na rozdíl od zaměstnanců blížících se důchodovému věku – nemají jasně identifikovatelný jistý budoucí zdroj příjmu)? A bylo by možné dosáhnout těchto cílů méně diskriminujícími způsoby?

– Je sociální plán vhodným prostředkem k dosažení těchto cílů?

62. Tři faktory, používané k výpočtu odstupného podle běžného způsobu výpočtu v sociálním plánu (věkový faktor, doba příslušnosti k podniku, hrubý měsíční příjem) zvýhodňují starší zaměstnance až do věku 57 let [43]. Mezi třicátým šestým rokem (věkový faktor = 1,00) a padesátým sedmým rokem (věkový faktor = 1,75) [44] zajišťuje věkový faktor zvýšení částky obdrženého odstupného. Obecně se má za to, že je pravděpodobné, že jak doba příslušnosti k podniku, tak příjem se zvyšují s věkem zaměstnance [45], čímž se zvyšuje odstupné, které má být vyplaceno.

63. Sociální partneři však poté zohlednili skutečnost, že starší zaměstnanci blížící se důchodovému věku mají nárok na důchod. Zvláštní způsob výpočtu tak zavádí strop rovnající se 85 % částky, kterou by zaměstnanec vydělal mezi propuštěním a okamžikem, kdy má poprvé nárok na starobní důchod. Při neexistenci tohoto stropu je vskutku pravděpodobné, že by větší část omezených prostředků, jež jsou k dispozici, byla přidělena starším zaměstnancům, kteří budou mít brzy přístup k jistému zdroji příjmu (zejména starobnímu důchodu), čímž by byli poškozeni mladší zaměstnanci [46].

64. Za těchto okolností souhlasím s tím, že je přiměřené, aby sociální partneři zavedli při rozdělování omezených prostředků, které jsou k dispozici podle sociálního plánu, strop pro odstupné vyplácené starším zaměstnancům blížícím se důchodovému věku. V tomto rozsahu se sociální plán jeví jako vhodným prostředkem k dosažení legitimních cílů.

41 — Rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Georgiev (spojené věci C-250/09 a C-268/09, Sb. rozh. s. I-11869, bod 40).

42 — Age Concern England, uveden v pozn. pod čarou 35 výše, bod 46.

43 — Viz bod 17 výše

44 — Viz pozn. pod čarou 26 a 27 výše.

45 — Viz bod 38 výše.

46 — Německá vláda na jednání zdůraznila, že zaměstnanec, který se rozhodne pro předčasný odchod do důchodu má nadále právo na hledání dalšího zaměstnání. Pokud by si našel nové zaměstnání, jeho důchod by byl pozastaven. Mohl by poté pracovat až do svého odchodu do řádného důchodu. V tomto okamžiku by bylo vyplácení jeho důchodu obnoveno a upraveno tak, aby odráželo zvláštní okolnosti jeho situace. V rozsahu, v němž je toto tvrzení založeno na předpokladu, že starší zaměstnanec najde další zaměstnání, nebylo toto podloženo žádným důkazem u zdejšího soudu a naráží na známé obtíže starších zaměstnanců při hledání nového zaměstnání. Zatímco bude na předkládajícím soudu, aby to ověřil, kloním se k tomu, že tento argument je vadný. Je však zcela jasné, že blízkost důchodu (i když krácenému) představuje jistotu příjmu, kterou mladý propuštěný zaměstnanec nemá.

65. Jelikož však má zdravotně postižený zaměstnanec nárok, na rozdíl od jeho nepostiženého kolegy, na předčasný důchod (přestože krácený), zvláštní způsob výpočtu znevýhodňuje zvláštním způsobem zdravotně postižené zaměstnance. Vnitrostátnímu soudu přísluší přezkoumat v rámci jeho posuzování sociálního plánu, zda stanovení stropu pro dávky vyplácené tímto způsobem zdravotně postiženým zaměstnancům bude mít natolik pozitivní vliv na celkové finanční prostředky, které jsou k dispozici pro vyplácení dávek v případě propouštění v tom smyslu, že nároky postižených zaměstnanců je skutečně vhodné snížit. Jelikož lze předpokládat, že celkový počet zdravotně postižených zaměstnanců v podniku je všeobecně relativně nízký [47], zdá se nepravděpodobné, že by opatření, které je (ať již úmyslně nebo neúmyslně) namířeno tímto způsobem proti zdravotně postiženým zaměstnancům, bylo přiměřené.

– Lze dosáhnout cílů sociálního plánu způsobem, který by byl méně diskriminující?

66. Je nutné se zaměřit na zdravotně postižené zaměstnance, aby sociální partneři měli možnost přijmout opatření velkorysejší pro ostatní zaměstnance?

67. Podle mého názoru tomu tak není [48].

68. Při výpočtu odstupného vypláceného propouštěným zaměstnancům zohledňuje zvláštní způsob výpočtu pouze jeden – klíčový – prvek: blízkost věku odchodu do důchodu. Jak jsem uvedla, pokládám to v zásadě za přiměřené. Při bližším pohledu je však zdánlivá spravedlivost stropu (zejména výslovná vazba na dobu, kdy bude k dispozici jistý náhradní příjem) zavádějící. Jestliže se zaměříme na jediný klíčový prvek, strop nezohledňuje jiné prvky, které jsou důležité pro zdravotně postižené zaměstnance. Především, zatímco jakýkoli zaměstnanec, který odejde do předčasného důchodu, tomu bude možná muset přizpůsobit své výdaje, zvláštní způsob výpočtu nepřihlíží k možnosti, že zdravotně postižení zaměstnanci mohou mít v průběhu svého života vyšší finanční náklady dané jejich postižením nebo že se s postupujícím věkem mohou tyto finanční požadavky zvyšovat. Nebudou mít pravděpodobně možnost přizpůsobit své výdajové zvyklosti bez podstoupení podstatné oběti, kterou by jejich kolegové bez zdravotního postižení podstoupit nemuseli.

69. Zdá se mi proto, že legitimních cílů sociálního plánu by mohlo být dosaženo méně diskriminujícími prostředky, které by řádně zohledňovaly zvláštní podmínky situace zdravotně postižených zaměstnanců při rozdělování omezených zdrojů, jež mohou být vypláceny jako odstupné při propouštění. Domnívám se proto, že opatření zavedená sociálním plánem společnosti Baxter nesplnila podmínku přiměřenosti.

Výběrová kritéria v rámci propouštění

70. Je zde další problém, týkající se kritéria výběru zaměstnanců v rámci propouštění a nákladů na propouštění určitého typu zaměstnanců, který v krátkosti posoudím.

71. Baxter i německá vláda na jednání zdůrazňovaly, že zaměstnavatelé mohou při výběru zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, přihlížet pouze ke čtyřem kritériím obsaženým v § 1 odst. 2 a odst. 3 KSchG [49].

72. I když jsou tato kritéria použita spravedlivě a objektivně, může mít skutečnost, že je levnější propustit staršího zaměstnance nebo zaměstnance se zdravotním postižením, podle mého názoru vliv na výsledek toho, kdo bude vybrán k propuštění.

47 — Viz „Fakta o zdravotním postižení v pracovněprávní oblasti“, vydáno Mezinárodní organizací práce, k dispozici na www.ilo.org/employment/disability

48 — Viz body 44 až 52 výše.

49 — Viz bod 16 výše.

73. Abychom viděli, proč tomu tak je, podívejme se na příklad.

74. Podnik, který použije stejný sociální plán jako Baxter, potřebuje propustit 30 zaměstnanců. Při použití § 1 odst. 2 a odst. 3 KSchG budou jeho stávající zaměstnanci obodováni podle čtyř výběrových kritérií v něm obsažených [50]. Zaměstnanci, kteří dosáhnou 80 a více bodů nebudou propuštěni. Při pohledu na bodování vybere podnik 29 zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, bez větších obtíží – všichni dosáhli bodů hluboko pod touto úrovní. Je třeba vybrat třicátého zaměstnance, a jsou zde tři kandidáti (A, B a C). A a B žijí oba v manželském svazku a mají v péči dvě nezaopatřené děti. C je svobodný a má takový rozsah zdravotního postižení, který ho opravňuje k předčasnému důchodu z důvodu jeho postižení. Všichni tři dosáhli 79 bodů:

	A	B	C
Stáří	57	54	57
Doba příslušnosti k podniku	10	14	12
Vyživovací povinnosti	12	12	0
Zdravotní postižení	0	0	10
Celkem	79	79	79

75. Pokud by neexistoval C, zaměstnavatel by volil mezi A a B. Bylo by pro něj levnější vybrat A. Jakmile však vstoupí do rovnice C, zaměstnavatelova volba se logicky přesune na C a ten je vybrán k propuštění. Chápu to tak, že by nedošlo k porušení KSchG. Jde jen o to, že v momentě, kdy je třeba nalézt rozhodující skutečnost při výběru kandidátů na propouštění se stejným počtem bodů, bude logická volba v neprospěch staršího zaměstnance nebo zdravotně postiženého zaměstnance.

76. Domnívám se proto, že směrnice brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava [51] obsažená v § 6 odst. 1.1 až 1,5 sociálního plánu. Taková úprava vede k nepřímé diskriminaci na základě zdravotního postižení, jelikož zdánlivě neutrální ustanovení sociálního plánu vede k znevýhodnění. Zdravotně postižení zaměstnanci obdrží, jelikož mají nárok na odchod do důchodu ve věku 60 let, nižší odstupné než zaměstnanci bez zdravotního postižení, kteří mají nárok na odchod do důchodu ve věku 65 let.

K první a druhé otázce

77. V první a druhé otázce se vnitrostátní soud v podstatě táže, zda je § 10 odst. 6 AGG slučitelný se směrnicí v rozsahu, v němž umožňuje sociálním partnerům uzavírat sociální plány (jako je plán uváděný v tomto řízení o předběžné otázce), které stanoví rozdíly v zacházení na základě věku nebo zdravotního postižení.

78. Předkládající soud objasňuje, že § 10 odst. 6 AGG umožňuje přímou diskriminaci na základě věku. Vnitrostátní soud však výslovně nerozhodl, zda: 1. sociální plán společnosti Baxter spadá do působnosti § 10 odst. 6 AGG nebo 2. (nahlíženo z pohledu vnitrostátního práva) je v souladu s požadavky toho ustanovení.

50 — Ve věci C-86/10, Balaban, byl Soudní dvůr tázán, zda je vnitrostátní právní úprava, jež umožňovala výběr zaměstnanců v rámci kolektivního propouštění na základě věku, odůvodněna podle čl. 6 odst. 1 směrnice. Soudnímu dvoru bylo řečeno, že bodovací systém tohoto typu, jaký byl použit zde v příkladu je běžným způsobem používajícím čtyři kritéria. Tato věc byla předkládajícím soudem (Arbeitsgericht Siegburg (Německo)) vzata zpět po jednání, ale před vynesením rozsudku (Úř. věst. 2011, C 252, s. 27).

51 — Pokud jde o vztah mezi směrnicí, AGG a sociálním plánem společnosti Barter, viz pozn. pod čarou 2 a body 26 až 30 výše.

79. Podle ustálené judikatury musí předkládající soud sám vyložit ustanovení vnitrostátních právních předpisů a určit jejich slučitelnost s unijním právem. Soudní dvůr však má pravomoc poskytnout vnitrostátnímu soudu nezbytné údaje o výkladu směrnice tak, aby mohl tento soud rozhodnout o slučitelnosti vnitrostátních právních předpisů s unijním právem.

80. Navrhla jsem proto, aby Soudní dvůr vykládal směrnici tak, že brání sociálnímu plánu společnosti Baxter v rozsahu, v němž tento plán diskriminuje zdravotně postiženého zaměstnance, jako je J. Odar[52]. Bude-li mít vnitrostátní soud za to, že sociální plán společnosti Baxter je povolen ve smyslu § 10 odst. 6 AGG, bude pak na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda toto ustanovení vnitrostátního práva lze vykládat v souladu se směrnicí tak, aby byly takové sociální plány zakázány. Pokud by tomu tak nebylo, nemělo by se toto ustanovení použít[53].

81. Odpověděla bych proto na první a druhou otázku tak, že předkládajícímu soudu přísluší, aby v plném rozsahu své posuzovací pravomoci, kterou mu přiznává vnitrostátní právo, vykládal a uplatňoval jakékoliv příslušné vnitrostátní ustanovení (zde § 10 odst. 6 AGG) v souladu se směrnicí 2000/78. Jestliže má vnitrostátní soud za to, že to není možné, pak takové ustanovení nepoužije.

Závěry

82. Navrhuji proto, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Arbeitsgericht München takto:

„1) Článek 1, čl. 2 odst. 2 písm. b) i) 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, je třeba vykládat tak, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava obsažená v § 6 odst. 1.1 a § 6 odst. 1,5 sociálního plánu uzavřeného společností Baxter a radou zaměstnanců, jež vede k nepřímé diskriminaci na základě zdravotního postižení v rozsahu, v němž má zdánlivě neutrální ustanovení za následek znevýhodnění (vyplacení nižšího odstupného) zdravotně postižených zaměstnanců, kteří mají nárok na odchod do důchodu ve věku 60 let, ve srovnání se zaměstnanci bez zdravotního postižení, kteří nemají nárok na odchod do řádného důchodu před dosažením 65 let.

2) Předkládajícímu soudu přísluší, aby v plném rozsahu své posuzovací pravomoci, kterou mu přiznává vnitrostátní právo, vykládal a uplatňoval jakékoliv příslušné vnitrostátní ustanovení v souladu se směrnicí 2000/78. Jestliže má vnitrostátní soud za to, že to není možné, pak takové ustanovení nepoužije.“

52 — Viz bod 76 výše.

53 — Viz rozsudek ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8) a novější rozsudek ze dne 10. března 2011, Deutsche Lufthansa (C-109/09, Sb. rozh. s. I-1309, bod 51). Viz také článek 16 směrnice, citovaný v bodě 9 výše.