



**ombudsman**  
veřejný ochránce práv

# Věková diskriminace v judikatuře Soudního dvora Evropské unie



## Obsah

1. To nejdůležitější	3
1.1 Obecné zásady.....	3
1.2 Jednotlivé případy .....	3
2. Podrobně k jednotlivým případům	5
2.1 Přijímání do zaměstnání .....	5
2.2 Plat.....	8
2.3 Ukončení zaměstnání .....	13
2.4 Ostatní .....	25

## 1. To nejdůležitější

Judikatura Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) ve vztahu k zákazu diskriminace z důvodu věku se týká zejména zaměstnání a povolání podle směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice“).

Je třeba mít na zřeteli, že směrnice stanovuje minimální požadavky. Jednotlivé členské státy mohou při transpozici směrnice jít nad rámec těchto požadavků a stanovit přísnější ochranu před věkovou diskriminací. I v těch případech, kdy konkrétní krok zaměstnavatele není diskriminací podle směrnice, může se jednat o diskriminaci podle vnitrostátního právního předpisu. Závěry Soudního dvora je proto nutno interpretovat obezřetně s ohledem na právní systém v každém členském státě, tedy i v České republice.

### 1.1 Obecné zásady

- Zákaz diskriminace na základě věku představuje obecnou zásadu unijního práva (Mangold, C-144/04)
- Vnitrostátní soud je povinen zajistit dodržování této zásady tím, že případně nepoužije závadnou vnitrostátní normu (Kücükdeveci, C-555/07)
- Členské státy mají povinnost prokázat legitimitu cíle ospravedlňujícího rozdílné zacházení v rámci vysoce nastavených důkazních požadavků (Age Concern England, C-388/07)

### 1.2 Jednotlivé případy

Řada případů se přitom soustřeďuje na výklad článku 6 odst. 1 směrnice, podle kterého mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou 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.

#### **Přijímání do zaměstnání**

Diskriminací je

- Stanovení maximálního věku 30 let pro přijetí k obecní policii (Pérez, C- 416/13)

Diskriminací není

- Stanovení maximálního věku 30 let pro přijetí ke střední technické složce hasičů (Wolf, C-229/08)
- Stanovení maximálního věku 35 let pro přijetí k policejnímu sboru, který plní veškeré operativní a výkonné úkoly (Sorondo, C 258/15)

## **Plat**

### Diskriminací je

- Stanovení základního platu zaměstnance ve veřejném sektoru podle věku při nástupu do zaměstnání (Hennigs, C-297/10 a C-298/10, Specht, C- 501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, Unland, C-20/13)
- Nezapočítání zaměstnání před dovršením věku 18 let při stanovení platového stupně (Hütter, C-88/08)

### Diskriminací není

- Prodloužení doby pro postup z prvního do druhého platové stupně při zápočtu doby školní docházky (Bowman, C-539/15)
- Zohlednění praxe získané u podniků jen ve stejném hospodářském odvětví (Stollwitzer, C-482/16) nebo jen u určité letecké společnosti (Tyrolean Airways, C-132/11)

## **Ukončení zaměstnání**

### Diskriminací je

- Výpočet výpovědní doby bez přihlédnutí k dobám zaměstnání před dovršením věku 25 let (Kücükdeveci, C-555/07)
- Nepřiznání odstupného při propuštění z důvodu nároku na starobní důchod vyplácený zaměstnavatelem (Andersen, C-499/08, Toftgaard, C-546/11)

### Diskriminací není

- Povinný odchod do důchodu po dosažení věkové hranice (Palacios, C-41/05, Rosenblatt, C-45/09, Georgiev, C-250/09, Fuchs a Köhler, spojené věci C-159/10 a 160/10, John, C-46/17) a možnost zaměstnavatele propustit zaměstnance po dosažení důchodového věku (Hörnfeld, C-141/11)
- Stanovení věkové hranice pro výkon povolání zubního lékaře (Petersen, C-341/08) a pilota (Fries, C-190/16)
- Nepřiznání odstupného po skončení pracovního poměru studentům zaměstnaným na období prázdnin (O., C-432/14)
- Propuštění příležitostného pracovníka, který dosáhl věku 25 let (A & F C-297/10 a C-298/10)
- Nevyplacení odstupného, pokud má propuštěný zaměstnanec nárok na důchod podle obecného režimu (Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13)
- Vypočtení odstupného na základě nejdříve možného odchodu do důchodu (Odar, C-152/11)



## 2. Podrobně k jednotlivým případům

### 2.1 Přijímání do zaměstnání

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main ze dne 12. ledna 2010, věc C-229/08**

C. Wolf podal žádost o přijetí na pracovní místo ve **střední technické složce hasičů požárních služeb** Stadt Frankfurt am Main. Stadt Frankfurt am Main mu sdělil, že nemůže vzít jeho žádost v úvahu z důvodu, že přesáhl věkovou hranici 30 let. C. Wolf uplatnil nárok na náhradu škody ve výši trojnásobku měsíčního platu, který by obdržel v případě přijetí. Poté, co Stadt Frankfurt am Main jeho žádost zamítl, obrátil se C. Wolf na správní soud, který položil SDEU několik předběžných otázek. Všechny se týkaly souladu ustanovení § 3 zákona Feuerw-LVO spolkové země Hesensko, podle kterého na pracovní místo ve střední technické složce profesionálních hasičů mohou být přijaty pouze osoby, kterým je nejvýše 30 let.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že **článek 4 odst. 1 směrnice nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální věk pro přijímání na pracovní místo ve střední technické složce hasičů na 30 let.** Soudní dvůr uznal vysoké fyzické schopnosti za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice pro výkon povolání hasiče střední technické složky. Dále vyšel z vědeckých údajů předložených německou vládou, ze kterých vyplývá, že se dýchací schopnosti, svalstvo a odolnost lidského organismu snižují s věkem. Z hlediska nezbytnosti Soudní dvůr uznal, že přijetí v pokročilém věku by mělo za následek, že příliš velkému počtu úředníků by nemohly být přiděleny nejnáročnější úkoly po fyzické stránce. Stejně tak by toto přijetí neumožňovalo, aby takto přijatým úředníkům byly přiděleny uvedené úkoly po dostatečně dlouhou dobu. Německá úprava tedy sleduje legitimní cíl a nepřekračuje meze toho, co je k dosažení tohoto cíle nezbytné.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo ze dne 13. listopadu 2014, věc C-416/13**

M. Vital Pérez se u španělského soudu domáhal zrušení bodu 3.2 rozhodnutí Ayuntamiento de Oviedo (město Oviedo), který stanovil podmínku, aby uchazeči o práci u obecní **policie** nedosahovali věku 30 let. Rozhodnutí vycházelo z článku 32 písm. b) zákona 2/2007, který stanoví, že osoby starší 30 let nemohou být přijaty do sboru obecní policie. Španělský soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku, zda je toto ustanovení v souladu se směrnicí 2000/78/ES.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 odst. 2, článek 4 odst. 1 a článek 6 odst. 1 písm. c) směrnice brání takové vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální věk pro přijetí příslušníků obecní policie na 30 let.** Uznal, že potřeba zabezpečit operační schopnost a řádné fungování policejního sboru představuje legitimní cíl ve smyslu článku 4 odst. 1. Dospěl ovšem k závěru,

že přestože některé úkoly obecní policie vyžadují fyzickou zdatnost, stanovení věkové hranice 30 let představuje nepřiměřený požadavek. Ve vztahu k článku 6 odst. 1 Soudní dvůr uznal, že požadavek odborné přípravy vyžadované a na nezbytnost přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu nebo přechodem na jinou činnost představují legitimní cíle, jež mohou odůvodnit rozdílné zacházení na základě věku. Stanovení věkové hranice však podle Soudního dvora není nezbytné ve vztahu ani k jednomu z těchto dvou cílů.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Gorka Salaberria Sorondo proti Academia Vasca de Policía y Emergencias ze dne 15. listopadu 2016, věc C-258/15**

Gorka Salaberria Sorondo podal Vrchnímu soudu Autonomního společenství Baskicko ve Španělsku žalobu, kterou napadal legalitu části 2 bodu 1 písm. c) rozhodnutí generální ředitelky Baskické akademie policie a mimořádných událostí. Podle tohoto ustanovení se do o přijetí do **policie Autonomního společenství Baskicko** mohou ucházet pouze osoby mladší 35 let. Španělský soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku, ve které se ptal na soulad s článkem 2 odst. 2, článkem 4 odst. 1 a článkem 6 odst. 1 písm. c) směrnice.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že **stanovení věkové hranice 35 let pro příslušníky policejního sboru, kteří plní veškeré operativní a výkonné úkoly tohoto sboru, není diskriminací podle čl. 4 odst. 1 směrnice**. Konstatoval, že úkoly vykonávané policejními silami baskického autonomního společenství jsou odlišné od těch, které plní místní policie a o které se jednalo ve věci Pérez. Zásadním úkolem je chránit osoby a majetek, zaručovat svobodné uplatňování jejich práv a svobod a zajišťovat bezpečnost občanů na celém území autonomního společenství. Soudní dvůr dále vyšel z toho, že příslušník policie zařazený do prvního stupně, což je stupeň, pro který bylo vyhlášeno výběrové řízení, vykonává především operační a výkonné úkoly, které mohou vyžadovat použití fyzické síly, jakož i plnění úkolů v obtížných, nebo dokonce mimořádných zásahových podmínkách. Za relevantní uznal také to, že baskická policie prochází masivním stárnutím, a proto se vedení snaží sbor omladit. Stanovení věkové hranice 35 let je tak přiměřené cíli spočívajícímu v zajištění operační schopnosti a řádného fungování dotyčné policejní složky a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Susanne Bulicke proti Deutsche Büro Service GmbH ze dne 8. července 2010, věc C-246/09**

Deutsche Büro zveřejnila několik inzerátů, ve kterých uvedla, že hledá do „mladého teamu“ členy mezi „mezi 18 a 35 lety“. Susanne Bulicke, tehdy jednačtyřicetiletá, na jeden z inzerátů odpověděla a byla odmítnuta s odůvodněním, že jsou všechna místa obsazena. Posléze na místo ní byly přijati mladší uchazeči. Susanne Bulicke podala žalobu u německého soudu, který ji **zamítl s odůvodněním, že se předem se svým požadavkem neobrátila**



**na Deutsche Büro ve lhůtě dvou měsíců.** Poté, co se odvolala, položil odvolací soud Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **primární právo EU a článek 9 směrnice nebrání vnitrostátní procesní normě, podle níž se oběť diskriminace na základě věku při přijímání do zaměstnání musí obrátit na původce této diskriminace** se žádostí za účelem dosažení náhrady majetkové i nemajetkové škody **ve lhůtě dvou měsíců**, ledaže by tato lhůta byla méně příznivá než lhůta vztahující se k obdobným vnitrostátním žalobám v pracovním právu nebo by stanovení okamžiku, kterým dotčená lhůta počíná běžet, znemožňovalo nebo nadměrně ztěžovalo výkon práv přiznaných směrnicí. Vyšel z toho, že článek 9 odst. 3 ponechává vnitrostátní úpravě, aby stanovila lhůty pro podávání žalob v případě zásady rovnosti zacházení. Podmínky pro podání žalob podle práva EU přitom nesmějí být méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a nesmějí znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právním řádem EU (zásada efektivity). Dospěl závěru, že dvouměsíční lhůta i způsob určení těmto podmínkám vyhovuje. Přihlédl kromě jiného k tomu, že zaměstnavatelé by neměli být nuceni uchovávat dokumenty o obsazování pracovního místa nepřiměřeně dlouho.

## 2.2 Plat

### **Rozsudek Soudního dvora ve spojených věcech Sabine Hennigs proti Eisenbahn-Bundesamt a Land Berlin proti Alexandru Maiovi ze dne 8. září 2011, věci C-297/10 a C-298/10**

Alexander Mai i Sabine Hennigs pracovali ve veřejné službě a jejich **základní plat** byl určen na základě zařazení do platové třídy a platového stupně. Zařazení do platové se odvíjelo do povahy a složitosti práce a zařazení do platového stupně v rámci dané třídy bylo určeno **věkem v okamžiku nástupu do práce**. Oba se obrátili na německé soudy a namítali diskriminaci z důvodu věku při zařazování do platového stupně. Dva německé soudy se obrátily na Soudní dvůr s velmi podobnými předběžnými otázkami.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že **evropské právo nepřipouští, aby kolektivní smlouva stanovila, že v rámci každé platové třídy se stupeň základního platu zaměstnance ve veřejné službě k okamžiku jeho nástupu do zaměstnání určuje na základě jeho věku**. Tento požadavek přitom neporušuje právo na sjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Soudní dvůr uznal, že zohlednění odborné praxe při odměňování pracovníků ve veřejné službě lze pokládat za legitimní cíl ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice. Nicméně rozhodl, že určení základního platového stupně zaměstnance na základě věku při nástupu do zaměstnání překračuje meze toho, co je nezbytné a přiměřené k dosažení tohoto cíle. Za vhodnější kritérium označil počet let služby a nabytou odbornou praxi bez odkazu na věk. V otázce možného porušení práva na kolektivní vyjednávání uvedl, že výkon tohoto práva musí být v souladu s předpisy Evropské unie. Z článků 16 odst. 1 písm. b) a 18 směrnice vyplývá, že členské státy mohou svěřit sociálním partnerům její provedení, ale že kolektivní smlouvy musí respektovat zásadu rovného zacházení.

### **Rozsudek Soudního dvora ve spojených věcech Thomas Specht a jiní proti Land Berlin a Rena Schmeel a Ralf Schuster proti Bundesrepublik Deutschland ze dne 19. června 2014, věci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12**

Všichni žalobci byli mezi léty 1992 a 2003 jmenováni úředníky spolkové země Berlín. Rena Schmeel a Ralf Schuster byli v průběhu let 1998 a 1992 jmenováni úředníky Spolkové republiky Německo s definitivou. Všichni byli přijati do služebního poměru podle dřívějšího zákona o platech úředníků. Žalobci se obrátili na německý soud a namítali diskriminaci na základě věku z důvodu, že **způsob výpočtu jejich platu zohledňuje jejich věk**. Německý soud se na Soudní dvůr obrátil s předběžnou otázkou.

Soudní dvůr zopakoval svůj klíčový právní závěr z případu Hennings (C-297/10). **Článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice brání tomu, aby byl základní platový stupeň úředníka v rámci každé funkční platové třídy určen v závislosti na jeho věku při jeho nástupu do služebního poměru**. Zopakoval, že zohlednění odborné praxe při odměňování pracovníků ve veřejné službě lze pokládat za legitimní cíl ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice. Nicméně určení zá-



kladního platového stupně zaměstnance na základě věku při nástupu do zaměstnání překračuje meze toho, co je nezbytné a přiměřené k dosažení tohoto cíle. Způsob výpočtu platu proto označil za diskriminační.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Daniel Unland proti Land Berlin ze dne 9. září 2015, věc C-20/13**

D. Unland, narozený dne 19. února 1976, je **soudcem** ve službách spolkové země Berlín. Obrátil se žalobou na německý soud a namítal diskriminaci z důvodu věku, která dle něj měl a spočívat v tom, že **výše základního platu soudce** při jeho nástupu do funkce a následné zvýšení tohoto platu závisí na **věku** soudce. Německý soud se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou na slučitelnost německé právní úpravy se směrnicí.

Soudní dvůr rozhodl, že **směrnice brání tomu, aby byl základní plat soudce určen při jeho nástupu do funkce výhradně v závislosti na jeho věku. Nebrání však tomu, aby soudcům, kteří dosáhli určitého věku, byl přiznán od určitého platového stupně rychlejší platový růst.** Určení platu soudců na základě jejich věku při nástupu do funkce, překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení legitimních cílů. Pokud jde o platový růst, Soudní dvůr uznal, že zatraktivnění funkce soudce zaručením rychlejšího růst příjmu na začátku kariéry představuje legitimní cíl ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice. Prostředky, které zvolil německý zákon, přitom nepřekračují meze toho, co je pro dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Daniel Bowman proti Pensionsversicherungsanstalt ze dne 21. prosince 2016, věc C-539/15**

Daniel Bowman je zaměstnán ve správním orgánu a jeho platové zařazení se řídí kolektivní smlouvou. Změna kolektivní smlouvy stanovila dvě nová pravidla:

1. Doba školní docházky se započítává pro účely jeho zařazení do platových stupňů.
2. Pokud je proveden tento zápočet, **prodlužuje se doba pro postup z prvního do druhého platového stupně.**

Bowman se obrátil na rakouský soud a namítal **nepřímou diskriminaci z důvodu věku**. Rakouský Nejvyšší soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že článek 2 odst. 1 a 2 směrnice **nebrání tomu, aby vnitrostátní kolektivní pracovní smlouva stanovila, že zaměstnanci, jemuž jsou započteny doby školní docházky pro účely jeho zařazení do platových stupňů, se prodlužuje doba pro postup z prvního do druhého platového stupně**, neboť toto prodloužení se použije na každého zaměstnance. Nejdříve uvedl, že předmětná úprava nezakládá rozdílné zacházení založené přímo na věku a poté přistoupil k otázce, zda i přes své neutrální znění neznevýhodňuje fakticky mnohem vyšší počet osob určitého věku či určité věkové kategorie. Dospěl k závěru, že nikoliv. Úprava vychází z kritéria, které není ani neoddělitelné, ani nepřímo spojeno s věkem

zaměstnanců, a nelze říci, že znevýhodňuje mladší zaměstnance. Daná úprava se vztahuje na všechny zaměstnance.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci David Hütter proti Technische Universität Graz ze dne 18. června 2009, věc C-88/08**

David Hütter absolvoval společně s jednou kolegyní v letech 2001 - 2005 učební praxi jako laboratorní technik na veřejné organizaci Technische Universität Graz (TUG). Následně byli oba přijati TUG do zaměstnání. Kolegyně David Hüttera, která byla o dvaadvacet měsíců starší než on, byla zařazena do vyššího platového stupně, což představuje platový rozdíl ve výši 23,20 eura měsíčně. Tento rozdíl je způsoben tím, že **učební praxe** absolvovaná Davidem Hütterem v době po dosažení zletilosti činila pouze okolo 6,5 měsíce oproti 28,5 měsíce v případě jeho kolegyně. David Hütter se u rakouského soudu domáhal vyplacení rozdílu v platu. Rakouský soud se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou.

Soudní dvůr rozhodl, že **články 1, 2, a 6 směrnice brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje započítávání dob zaměstnání absolvovaných před dovršením věku osmnácti let pro účely stanovení platového stupně** zaměstnance ve veřejných službách a správě. Nejdříve uznal, že úprava sleduje legitimní cíle, které mohou podle článku 6 odst. 1 směrnice ospravedlnit rozdílné zacházení podle věku. Těmito cíli jsou snaha neznevýhodňovat osoby, které absolvovaly obecné střední vzdělání, oproti osobám, které vycházejí z odborného vzdělávání, nezvyšovat pro veřejný sektor cenu odborných učňů a tím napomáhat začlenění mladých pracovníků, kteří již absolvovali tento druh vzdělání, na trhu práce. Ovšem zvolený prostředek nelze pokládat za přiměřený a nezbytný. Daná úprava totiž při stejné zkušenosti zavádí rozdílné zacházení čistě na základě věku a nerozlišuje mezi obecným a odborným středním vzděláním. Ani neumožňuje odlišit skupinu osob definovaných jejich raným věkem a následně jim vyhradit zvláštní podmínky, jež by měly napomáhat jejich začlenění na trhu práce.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci ÖBB Personenverkehr AG proti Gotthardu Starjakobovi ze dne 28. ledna 2015, věc C-417/13**

Gotthard Starjakob pracoval ve společnosti ÖBB. Datum rozhodné pro jeho služební postup bylo určeno s přihlédnutím k polovině doby učňovské praxe, kterou získal po dovršení 18. roku věku, zatímco **praxe získaná před dovršením 18. roku věku** nebyla podle tehdy platného zákona započtena vůbec. Gotthard Starjakob podal na základě rozsudku Hütter (C-88/08) proti ÖBB žalobu u rakouského soudu. Ten ji zamítl s odůvodněním, že nový zákon odstranil diskriminaci na základě věku. Rozhodl, že Gotthard Starjakob může žádat, aby bylo datum rozhodné pro služební postup vypočteno nově pouze tehdy, přijme-li důsledky spojené s tímto novým rozhodným datem, tedy prodloužení dob vyžadovaných pro služební



postup. V řízení o opravném prostředku Nejvyšší soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice brání takové vnitrostátní právní úpravě, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku započítává doby služby před dovršením 18. roku věku a zároveň prodlužuje o jeden rok dobu požadovanou pro postup do každého z prvních tří platových stupňů.** Konstatoval, že nová úprava nadále zachovává rozdílné zacházení na základě věku, a proto je potřeba zkoumat, zda je to možné odůvodnit podle článku 6 odst. 1 směrnice. Rozpočtové důvody dle něj samy o sobě nepředstavují legitimní cíl. Naproti tomu dodržování nabytých práv a ochranu legitimního očekávání zaměstnanců zvýhodněných předchozím systémem představují legitimní cíle politiky zaměstnanosti a trhu práce, které mohou během přechodného období odůvodnit zachování předchozích platů. Nemohou však ospravedlnit zachování rozdílného zacházení na základě věku s konečnou platností.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Georg Stollwitzer proti ÖBB Personenverkehr AG ze dne 14. března 2018, věc C-482/16**

Georg Stollwitzer pracoval pro ÖBB a podle platné právní úpravy při zařazení do platového stupně nebyly započítány doby služby před dovršením osmnácti let. Přijetím § 53a spolkového zákona o drahách z roku 2015 se rakouský zákonodárce rozhodl, pokud jde o společnost ÖBB, pro kompletní a retroaktivní reformu zohledňování předchozích dob služby, aby odstranil takovou diskriminaci na základě věku. Doby služby před dosažením věku osmnácti let byly započítány, avšak pouze v případě praxe získané u podniků činných ve stejném hospodářském odvětví. Georg Stollwitzer se obrátil se žalobou na rakouský soud, který Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **evropskému právu neodporuje vnitrostátní právní úprava, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku spočívající v uznání pouze praxe získané po dovršení osmnácti let věku, se zpětnou účinností a vůči všem těmto zaměstnancům ruší tento věkový limit, umožňuje ale zohlednit pouze praxi získanou u podniků činných ve stejném hospodářském odvětví.** Konstatoval, že i když ustanovení vnitrostátního práva, které zohledňuje jen některé dříve dosažené doby služby a jiné nezohledňuje, může mít skutečně za následek rozdílné zacházení se zaměstnanci v závislosti na datu přijetí dotyčným podnikem, nezakládá se takovýto rozdíl přímo či nepřímo na věku ani na události spojené s věkem. Nezohledněna totiž zůstává praxe získaná u jiného podniku, nezávisle na věku, kdy byla získána, nebo na věku, kdy byl dotyčný zaměstnanec přijat do zaměstnání.



**Rozsudek Soudního dvora ve věci Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH proti Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH ze dne 7. června 2012, věc C-132/11**

Podle kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways jsou noví zaměstnanci zařazeni do kategorie A. Po odpracování tří let jsou pak přeřazeni do kategorie B s vyšším platem. Smlouva dále stanovila, že se započítává **odborná praxe** získaná jako palubní průvodčí u Tyrolean Airways, avšak nikoli obsahově totožná praxe získaná u jiné letecké společnosti. Betriebsrat (závodní rada) se obrátila se žalobou na rakouský soud a odvolací soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 odst. 2 písm. b) směrnice nebrání ujednání v kolektivní smlouvě, které pro účely stanovení výše mzdy zohledňuje jen odbornou praxi získanou jako palubní průvodčí u určité letecké společnosti, avšak nikoli obsahově totožnou praxi získanou u jiné letecké společnosti.** Vyšel z toho, že i když kolektivní smlouva může mít za následek rozdílné zacházení v závislosti na datu přijetí do zaměstnání, nezakládá se takový rozdíl přímo či nepřímo na věku ani na události spojené s věkem. Při zařazování není totiž zohledňována praxe, kterou palubní průvodčí případně získal u jiné společnosti téže skupiny společností, a to bez ohledu na věk zaměstnance.



### 2.3 Ukončení zaměstnání

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG ze dne 19. ledna 2010, věc C-555/07**

Seda Küçükdeveci byla zaměstnána společností Swedex od osmnácti let. Společnost Swedex jí dala v roce 2006 výpověď. Zaměstnavatel vypočetl **výpovědní dobu** jako by u něj zaměstnankyně pracovala 3 roky, ačkoliv její pracovní poměr trval 10 let. Použil přitom ustanovení § 622 odst. 2 německého občanského zákoníku, který stanoví, že pro účely výpočtu délky výpovědní doby se nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým před dovršením 25 let. Seda Küçükdeveci podala žalobu u soudu a namítala diskriminaci z důvodu věku. Odvolací soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **směrnice brání tomu, aby vnitrostátní právo stanovilo, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let.** Uznal za legitimní cíl snahu poskytnout zaměstnavateli vyšší flexibilitu řízení lidských zdrojů snížením jeho povinností v případě propuštění vůči mladým pracovníkům, od nichž lze rozumně vyžadovat zvýšenou osobní a profesní mobilitu. Nicméně dospěl k závěru, že zvolený prostředek není způsobilý tohoto cíle dosáhnout. Daná úprava vztahuje na všechny zaměstnance, kteří vstoupili do pracovního poměru v podniku před dovršením věku 25 let, bez ohledu na jejich věk v okamžiku propuštění, a to i v případě, kdy zaměstnanec odpracoval v podniku dlouhou dobu.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA ze dne 16. října 2007, věc C-411/05**

Félix Palacios de la Villa pracoval ve společnosti Cortefiel jako organizační vedoucí. Cortefiel jej dopisem informovala o **automatickém ukončení jeho pracovního poměru** na základě toho, že dosáhl **věku pro povinný odchod do důchodu** podle čl. 19 kolektivní smlouvy a že dne 2. července 2005 byl vyhlášen zákon 14/2005, který ve svém jediném přechodném ustanovení takové opatření umožňuje. Félix Palacios de la Villa podal žalobu u španělského soudu, který položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **směrnice nebrání** takové vnitrostátní právní úpravě, která považuje za platné doložky o **povinném odchodu do důchodu** obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby **pracovník dosáhl věkové hranice** pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod. Prohlásil, že toto opatření sleduje legitimní cíl ve smyslu článku 6 dost. 1 směrnice, kterým je regulace vnitrostátního trhu práce, a to zejména za účelem omezení nezaměstnanosti. Nezasahuje přitom nadměrně do legitimních požadavků pracovníků, kteří musejí odejít do důchodu. Příslušná právní úprava totiž nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu, jehož výši nelze považovat za nepřiměřenou.

**Rozsudek Soudního dvora ve věci The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform ze dne 5. března 2009, věc C-388/07**

The National Council on Ageing (Age Concern England) je charitativní organizace, jejímž cílem je podporovat blahobyt starších osob. Žalobou před anglickým soudem napadla legalitu nařízení z roku 2006 o rovnoprávnosti v oblasti zaměstnání, které provádí směrnici. Článek 3 nařízení přitom umožňuje zaměstnavateli **propustit zaměstnance mladší 65 let, pokud dosáhnou věku stanoveného podnikem pro odchod do důchodu**, jestliže takové opatření představuje „přiměřený prostředek k dosažení legitimního cíle“. Anglický soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 6 odst. 1 směrnice nebrání vnitrostátnímu opatření, které neobsahuje přesný výčet cílů odůvodňujících možnou odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku**. Vyšel z toho, že k provedení směrnice ve členském státě může dojít prostřednictvím všeobecných zásad nebo obecného právního kontextu, pokud je právní dostatečně přesná a jasná a dotčené osoby jsou schopny rozpoznat všechna svá práva a povinnosti, a případně se jich dovolávat před vnitrostátními soudy. Podle Soudního dvora nelze z čl. 6 odst. 1 směrnice dovodit, že vnitrostátní právní úprava neupřesňující cíle, které lze považovat za legitimní ve vztahu k tomuto ustanovení, automaticky nemůže být tímto článkem odůvodněna.

**Rozsudek Soudního dvora ve věci Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe ze dne 12. ledna 2010, věc C-341/08**

Domnica Petersen měla povolení poskytovat smluvní zubařskou péči. V roce 2007 dosáhla věku 68 let. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (komise rozhodující o udělení povolení) rozhodla, že platnost povolení k poskytování smluvní zubařské péče skončí dne 30. června 2007 s ohledem na zákonné stanovení **maximální věkové hranice 68 let pro výkon povolání smluvního zubního lékaře**. Domnica Petersen podala proti tomuto rozhodnutí stížnost a po jejím zamítnutí se obrátila se žalobou na německý soud. Soud pak položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 odst. 5 směrnice brání stanovení maximální věkové hranice 68 pro výkon povolání smluvního zubního lékaře, pokud cílem tohoto opatření je pouze ochrana zdraví pacientů před poklesem výkonnosti těchto zubních lékařů a stejné věkové omezení se nepoužije na zubní lékaře, kteří stojí mimo smluvní režim. Naproti tomu článek 6 odst. 1 takovému opatření nebrání, pokud je cílem rozdělení pracovních příležitostí mezi generace**. Soudní dvůr vyšel z toho, že stanovení věkové hranice je potřeba posuzovat ve světle cíle, kterého má být dosaženo. Podle článku 2 odst. 5 se směrnice nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro ochranu zdraví. Předpokládané snížení výkonnosti zubních lékařů po dosažení věku 68 let sice může zdraví pacientů ohrozit, ale dané opatření není s cílem ochrany zdraví

pacientů slučitelné, protože se nevztahuje na zubní lékaře poskytující péči mimo smluvní režim. Pacienti tak každopádně mohou být ošetřováni zubními lékaři staršími 68 let. Naproti tomu stanovení věkové hranice je způsobilé přispět k rozdělení pracovních příležitostí mezi generace a za splnění podmínek přiměřenosti a nezbytnosti bude v souladu článkem 6 odst. 1 směrnice. Zjistit sledovaný cíl musí vnitrostátní soud.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungs. mbH ze dne 12. října 2010, věc C-45/09**

Gisela Rosenblatt vykonávala po dobu 39 let pracovní činnost spočívající v provádění úklidových prací v kasárnách v Hamburku-Blankenese (Německo). Její pracovní smlouva stanovila, že **pracovní poměr končí** uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém získá nárok na **starobní důchod**, nejpozději však uplynutím měsíce, ve kterém dosáhne **65. roku věku**. V souladu s touto doložkou společnost Oellerking oznámila dne 14. května 2008, že pracovní poměr skončí ke dni 31. května 2008 z toho důvodu, že dosáhla důchodového věku. Gisela Rosenblatt podala žalobu u německého soudu, ve které namítala protiprávní ukončení pracovního poměru. Soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 6 odst. 1 směrnice nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, které uznává za platné doložky o automatickém skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec dosáhl důchodového věku**. Vyšel z toho, že automatické skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří splňují podmínky pro vznik nároku na starobní důchod, je již dlouho součástí pracovního práva mnoha členských států a je v pracovních vztazích velmi rozšířeno. Tento mechanismus vychází z rovnováhy mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými či rozpočtovými úvahami a odvíjí se od volby, zda prodloužit aktivní život pracovníků, nebo naopak stanovit jejich předčasný odchod do důchodu. Tento konsenzus je založen především na myšlence dělby práce mezi generacemi, což představuje legitimní cíl ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice. Při posuzování přiměřenosti a nezbytnosti Soudní dvůr konstatoval, že dané opatření neohrožuje nadměrně oprávněné zájmy pracovníků. Dotčené osoby mají na konci své pracovní kariéry nárok na finanční kompenzaci prostřednictvím náhradního příjmu v podobě starobního důchodu.

**Rozsudek Soudního dvora ve věci Hubertus John proti Freie Hansestadt Bremen ze dne 28. února 2018, věc C-46/17**

Pan Hubertus John byl zaměstnán svobodným hanzovním městem Brémy jako učitel v zaměstnaneckém poměru. Podle kolektivní smlouvy **měla být jeho pracovní smlouva ukončena k datu, k němuž dosáhne zákonem stanoveného věku pro nabytí nároku na starobní důchod**. Ještě před skončením zaměstnání uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o jeho prodloužení. Druhou žádost o prodloužení pracovního poměru zaměstnavatel zamítl. H. John se obrátil se žalobou na německý soud, který se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že **automatické skončení pracovního poměru ke dni nabytí nároku na starobní důchod s možností prodloužení dohodou se zaměstnavatelem evropskému právu neodporuje**. Vyšel z toho, že automatické ukončení pracovních smluv je již dlouho součástí pracovního práva mnoha členských států a vychází z rovnováhy mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými či rozpočtovými aspekty. Ustanovení, které umožňuje odchýlit se od automatického ukončení vzájemnou dohodou přitom nelze pokládat za nepříznivé opatření ve smyslu ustanovení článku 2 odst. 2 směrnice. Soudní dvůr dále dospěl k závěru, že na tuto situaci se nevztahuje směrnice 1999/70/ES, protože se nejedná o užití pracovních poměrů na dobu určitou.

**Rozsudek Soudního dvora ve věci Vasil Ivanov Georgiev proti Tehničeski universitet – Sofia, filial Plovdiv ze dne 18. listopadu 2010, věc C-250/09**

Vasil Ivanov Georgiev začal pracovat na Technické univerzitě v Sofii (TUS) v roce 1985 jako docent. Jeho pracovní smlouva byla ukončena dne 6. února 2006 s odůvodněním, že dosáhl důchodového věku 65 let. Poté byla uzavřena nová pracovní smlouva na dobu jednoho roku, která byla dvakrát prodloužena, pokaždé o jeden rok. V roce 2009, během kterého Vasil Ivanov Georgiev dosáhl věku 68 let, byl jeho pracovní poměr ukončen. TUS postupovala v souladu se zákoníkem práce, který pro **univerzitní profesory, kteří dosáhli věku 68 let, stanoví povinný odchod do důchodu**, a rovněž v souladu se zákonem o vysokých školách, který umožňuje **univerzitním profesorům po dosažení věku 65 let pokračovat v činnosti pouze prostřednictvím smluv na dobu určitou**. Vasil Ivanov Georgiev podal žalobu u bulharského soudu, který položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 6 odst. 1 směrnice nebrání tomu, aby vnitrostátní právní úprava stanovila povinný odchod do důchodu univerzitním profesorům, kteří dosáhli věku 68 let, a umožnila jim po dosažení věku 65 let pokračovat v činnosti pouze prostřednictvím smluv na dobu určitou** uzavřených na dobu jednoho roku, které je možné prodloužit maximálně dvakrát, pokud tato právní úprava sleduje legitimní cíl spojený zejména s politikou zaměstnanosti a trhu práce a pokud umožňuje dosáhnout tohoto cíle přiměřenými a nezbytnými prostředky. Konstatoval, že tato opatření je potřeba posuzovat ve světle cílů, které sledují.



Nejdříve se věnoval **povinnému odchodu do důchodu**. Podpora zaměstnávání dle Soudního dvora nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států, zejména pokud se jedná o podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání. Nicméně je na vnitrostátním soudu, aby zjistil skutečný cíl právní úpravy. Z hlediska přiměřenosti a nezbytnosti prostředků odkázal na případ Petersen a uvedl, že stanovení věkové hranice nemusí být nelogické vzhledem k vývoji situace zaměstnanosti v dotčeném oboru. Věkovou hranici 68 je o pět let vyšší než zákonný věk, kdy osoba zpravidla může získat nárok na důchod a může v dotčeném členském státě odejít do starobního důchodu. Takovéto opatření nezasahuje nadměrně do legitimních požadavků pracovníků, protože nevychází pouze z určitého věku, ale zohledňuje rovněž okolnost, že dotčené osoby mají na konci své profesní kariéry nárok na finanční kompenzaci v podobě starobního důchodu. Je ale na vnitrostátním soudu, aby ověřil splnění podmínek přiměřenosti a nezbytnosti.

**Použití smluv na dobu určitou** o délce jednoho roku, které je možné prodloužit maximálně dvakrát, může dle Soudního dvora být stejně tak jako věková hranice 68 let takové povahy, že odpovídá politice zaměstnanosti, jejímž cílem je zejména podpora jmenování mladších vyučujících na místa univerzitních profesorů. Přísluší však vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda se u univerzitních profesorů, na které se právní úprava dotčená v původním řízení vztahuje, jedná o tuto situaci.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Evropská komise proti Maďarsku ze dne 6. listopadu 2012, věc C-286/12**

Komise měla za to, že Maďarsko nesplnilo povinnosti, které pro něj vyplývají ze směrnice. Přijalo totiž zákonnou úpravu, podle které **služební poměr soudců, státních zástupců a notářů povinně zaniká dosažením obecného věku pro odchod do důchodu**. V době řízení byl stanoven na 62 let s tím, že se bude postupně zvyšovat na 65 let. Spor se nepodařilo urovnat v předsoudní fázi, a proto Komise podala žalobu Soudnímu dvoru.

Soudní dvůr právnímu názoru Komise přisvědčil. Maďarsko podle něj **nesplnilo povinnosti**, které pro něj vyplývají z článku 2 a z čl. 6 odst. 1 směrnice, tím, že přijalo vnitrostátní režim, který stanoví, že **služební poměr soudců, státních zástupců a notářů povinně zaniká při dovršení věku 62 let**.

Maďarsko uvedlo, že dotčená ustanovení směřují k dosažení dvou cílů:

- (1) sjednocení věkové hranice pro povinné ukončení služebního poměru v rámci povolání spadajících do veřejné služby při zaručení životaschopnosti důchodového režimu, vysoké úrovně zaměstnanosti a zlepšení kvality i efektivity dotčených činností správy soudnictví,
- (2) nastolení „vyváženější věkové skladby“ usnadňující přístup mladých právníků k povoláním soudce, státního zástupce či notáře, která jim zaručí rychlejší služební postup.

Soudní dvůr oba cíle uznal za legitimní ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice a přešel k testu přiměřenosti a nezbytnosti prostředků.

Ve vztahu k prvnímu cíli uznal předmětná opatření za přiměřená, avšak dospěl k závěru, že neprojdou testem nezbytnosti. Než nový zákon vstoupil v platnost, mohly dotčené osoby zůstat ve funkci až do dosažení věku 70 let. Nyní musejí opustit trh práce ze zákona a s konečnou platností, aniž budou mít čas přijmout opatření zejména hospodářské a finanční povahy. Maďarsko přitom nepředložilo žádnou skutečnost, která by mohla prokázat, že by žádné méně omezující opatření neumožnilo dosáhnout dotčeného cíle.

Ve vztahu k druhému cíli neuznal Soudní dvůr opatření za přiměřená. Pozitivní účinky jsou pouze krátkodobé a obměna dotčených osob se bude vzhledem ke zvyšování věkové hranice pro povinné ukončení služebního poměru postupně zpomalovat.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve spojených věcech Gerhard Fuchs a Peter Köhler proti Land Hessen ze dne 21. července 2011, věci C-159/10 a C-160/10**

Oba žalobci zastávali funkci **státního zástupce** do věku 65 let, v němž měli podle zákona **odejít do důchodu**. Oba požádali o to, aby mohly další rok vykonávat svou funkci. Poté, co ministr spravedlnosti spolkové země Hesensko zamítl jejich žádosti z důvodu, že zájem služby nevyžaduje jejich ponechání ve funkci, podali oba žalobu u německého soudu, který Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **směrnice nebrání tomu, aby zákon stanovil povinný odchod do důchodu doživotně jmenovaných státních zaměstnanců – v projednávaném případě státních zástupců – po dosažení věku 65 let, a případně v zájmu služby jim umožnil nadále pracovat až do věku 68 let**, pokud je cílem tohoto zákona nastolit vyváženou věkovou skladbu za účelem podpory přijímání nových pracovníků a povyšování mladých pracovníků, optimalizovat řízení zaměstnanců a tím předcházet případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku a pokud umožňuje dosažení tohoto cíle přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Soudní dvůr uznal, že nastolení vyvážené věkové skladby, optimalizace řízení zaměstnanců a rovněž předcházení případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku může představovat legitimní cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice. Zvolené opatření je dle něj přiměřené, neboť přístup povolání státního zástupce je omezen povinností získat zvláštní kvalifikaci a doživotním jmenováním. Zároveň nezasahuje do práv pracovníků nadměrně, neboť státní zástupci, kteří musejí odejít do důchodu ve věku 65 let, mají nárok na snížený důchod odpovídající přibližně 72 % jejich poslední mzdy.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach proti Deutsche Lufthansa AG ze dne 13. září 2011, věc C-447/09**

Všichni žalobci byli po řadu let zaměstnáni u společnosti Deutsche Lufthansa jako **piloti** a poté jako kapitáni letadel. Jejich pracovní smlouvy skončily v roce 2006 a 2007, kdy **dosáhli věku 60 let**, a to na základě kolektivní smlouvy. Všichni se obrátili se žalobou na německé soudy a Spolkový pracovní soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **směrnice brání tomu, aby kolektivní smlouva stanovila, že piloti nemohou vykonávat svou činnost po dosažení věku 60 let**. Vyšel z toho, že mezinárodní úprava, konkrétně Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1, bod 1.060, stanovuje tuto věkovou hranici na 65 let, zatímco po dosažení věku 60 let podléhá výkon činnosti pilota pouze omezením. Soudní dvůr sice konstatoval, že opatření směřující k zabránění leteckým nehodám představují nepopíratelně opatření, která jsou způsobilá zajistit veřejnou bezpečnost ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice, avšak zákaz činnosti pilota již po dosažení věku 60 let dle něj není nezbytné k dosažení tohoto cíle.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Werner Fries proti Lufthansa CityLine GmbH ze dne 5. července 2017, věc C-190/16<sup>1</sup>**

Werner Fries pracoval jako **pilot** u společnosti Lufthansa CityLine GmbH (dále jen „Lufthansa CityLine“). Když dosáhl věku 65 let, letecká společnost ho odmítla nadále zaměstnávat, ačkoli podle platné kolektivní smlouvy měla jeho pracovní smlouva skončit až za dva měsíce. Letecká společnost měla za to, že pracovní poměr nemůže pokračovat, jelikož podle unijního práva nesmí držitelé průkazů způsobilosti pilota, kteří dosáhli věku 65 let, vykonávat funkci pilota letadla v obchodní letecké dopravě (nařízení Komise č. 1178/2011, příloha I Bod FCL.065).

Soudní dvůr rozhodl, že **nařízení Komise č. 1178/2011, příloha I Bod FCL, které zakazuje držitelům průkazů způsobilosti pilota, kteří dosáhli věku 65 let, vykonávat funkci pilota letadla v obchodní letecké dopravě, neodporuje Listině základních práv EU**. Sleduje cíl obecného zájmu, kterým je stanovit a udržovat vysokou a jednotnou úroveň bezpečnosti civilního letectví v Evropě. Zvolený prostředek je přitom vhodný, protože je podstatné, aby měli dopravní piloti odpovídající fyzickou zdatnost, jelikož fyzická selhání v případě tohoto povolání mohou mít značné důsledky. Je přitom nesporné, že tato zdatnost klesá s věkem. Opatření ani nepřekračuje meze toho, co je k dosažení cíle nezbytného. V řetězci aktérů v letecké dopravě jsou piloti letadel základním článkem a jejich způsobilost je jednou z hlavních záruk spolehlivosti a bezpečnosti civilního letectví. Přijetí opatření, která mají zajistit,

---

<sup>1</sup> Tento případ se vymyká z celkového rámce, neboť jako v jediném se v něm nejednalo o přezkum vnitrostátní právní úpravy členského státu, nýbrž o přezkum souladu sekundárního práva EU s právem primárním. Nicméně úzce souvisí s případem Prigge, C-447/09.

že pouze osoby s požadovanými fyzickými schopnostmi budou oprávněny pilotovat letadla, je v tomto kontextu nezbytné za účelem minimalizace rizika selhání v důsledku lidské chyby.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Torsten Hörnfeldt proti Posten Meddelande AB ze dne 5. července 2012, věc C-141/11**

Torsten Hörnfeldt pracoval pro společnost Postverket (agentura poštovních služeb). Když dosáhl věku 67 let, jeho pracovní smlouva byla ukončena na základě švédského zákona a kolektivní smlouvy, která se na něj vztahovala. Torsten Hörnfeldt podal žalobu u soudu, který položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 6 odst. 1 směrnice nebrání takovému vnitrostátnímu opatření, které umožňuje zaměstnavateli ukončit pracovní smlouvu zaměstnance ze samotného důvodu, že tento zaměstnanec dosáhl věku 67 let**, a jež nezohledňuje úroveň starobního důchodu, který bude dotyčná osoba pobírat, jestliže je objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem politiky v oblasti zaměstnanosti a trhu práce a je přiměřeným a nezbytným prostředkem k jeho dosažení. Soudní dvůr zopakoval, že automatické ukončení pracovních smluv zaměstnanců, kteří splňují podmínky věku a výše zaplacených příspěvků pro vznik nároku na starobní důchod, je již dlouho součástí pracovního práva mnoha členských států a je v pracovněprávních vztazích velmi rozšířeno. Tento mechanismus vychází z rovnováhy mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými či rozpočtovými úvahami a odvíjí se od volby mezi tím, zda prodloužit aktivní život pracovníků, nebo naopak stanovit jejich předčasný odchod do důchodu. Dále zopakoval, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států, zejména pokud jde o podporu přístupu mladé generace k výkonu povolání. Z hlediska přiměřenosti vyšel z toho, že toto opatření umožňuje pracovat i těm, kteří dosáhli věku 65 let a současně brání ukončování pracovních poměrů za podmínek, jež by pro zaměstnance byly ponižující. Opatření ani nadměrně nezasahuje do práv pracovníků, neboť dotčené osoby nemusí opustit trh práce definitivně.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Abercrombie & Fitch Italia Srl proti Antoninu Bordonarovi ze dne 19. července 2017, věc C-143/16**

Antonino Bordonaro byl za účelem plnění úkolů nočního skladníka zaměstnán společností Abercrombie na základě **smlouvy o příležitostné pracovní činnosti**. Jeho pracovní poměr zanikl ke dni jeho 25. narozenin. Stalo se tak na základě článku 34 legislativního nařízení č. 276/2003, podle kterého může být smlouva o příležitostné pracovní činnosti uzavřena na činnost vykonávanou osobami **mladšími než 25 let**. Antonio Bordonaro se obrátil na italské soudy se žalobou na určení protiprávnosti jeho smlouvy o příležitostné pracovní činnosti, jakož i jeho propuštění. Italský nejvyšší kasační soud se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že **ustanovení, které zaměstnavateli umožňuje uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti s pracovníkem mladším než 25 let a propustit ho, jakmile dosáhne věku 25 let, neodporuje evropskému právu**. Rozhodl, že usnadnění situace mladých pracovníků na pracovním trhu za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění může být považováno za legitimní ve smyslu článku 6 odst. 1 směrnice. Dále uznal, že uvedené pravidlo představuje přiměřený a nezbytný prostředek. Přiměřenost viděl v tom, že se zaměstnavatelům umožňuje uzavírání méně rigidních pracovních smluv a že tak budou více odpovídat na žádosti mladých pracovníků o zaměstnání. Z hlediska nezbytnosti přisvědčil argumentu italské vlády, že věkové omezení umožňuje zaměstnání nejvyššího počtu mladých pracovníků. V případě stálých smluv by podniky nebyly schopny nabídnout práci všem mladým pracovníkům, takže velký počet mladých pracovníků by k těmto formám práce neměl přístup.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci O proti Bio Philippe Auguste SARL ze dne 1. října 2015, věc C-432/14**

Žalobce byl zaměstnán společností Bio Philippe Auguste SARL jako **student** na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, uzavřené v **období prázdnin**, a to od 21. prosince 2010 do 24. prosince 2010. Po skončení smlouvy mu na základě francouzského zákoníku práce **nebylo vyplaceno odstupné**. Žalobce namítal diskriminaci z důvodu věku a obrátil se žalobou na francouzský soud, který Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že ustanovení francouzského zákoníku práce, které **nepřiznává odstupné při skončení pracovního poměru na dobu určitou studentům zaměstnaným na období během prázdnin, neodporuje evropskému právu**. Vyšel přitom z toho, že smyslem odstupného při skončení pracovního poměru je kompenzovat nejistou situaci zaměstnance, jestliže smluvní vztahy nepokračují v rámci smlouvy na dobu neurčitou. Student zaměstnaný pouze na dobu prázdnin v takové nejisté situaci není, protože bude dále pokračovat ve studiu. Protože tento student není ve srovnatelném postavení s ostatními zaměstnanci, kteří nárok na odstupné mají, nejedná se o diskriminaci z důvodu věku.

#### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark ze dne 12. října 2010, C-499/08**

Ole Andersen byl zaměstnán u Region Syddanmark (Region Jižní Dánsko). Při ukončení svého pracovního poměru ve věku 63 let se rozhodl neuplatnit nárok na odchod do důchodu a zaregistroval se u příslušných orgánů jako uchazeč o zaměstnání. Dne 2. října 2006 požádal svého bývalého zaměstnavatele o **výplatu zvláštního odstupného pro případ propuštění** ve výši tří měsíčních platů, přičemž poukázal na okolnost, že dovršil 18 let zaměstnaneckého poměru. Region Syddanmark tuto žádost zamítl na základě § 2a odst. 3 zákona o zaměst-

nancích z toho důvodu, že Ole Andersen může pobírat důchod financovaný jeho zaměstnavatelem. Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, podal tudíž proti tomuto rozhodnutí žalobu k dánskému soudu, který položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž zaměstnanci, kteří mají nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem v rámci důchodového systému, nemohou pouze z tohoto důvodu obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění**. Uznal, že ochrana zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni dlouhou dobu, a podpora jejich opětovného začlenění do pracovního procesu, sledované zvláštním odstupným, spadá do kategorie legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Uznal také, že zvolené opatření se nejeví jako nerozumné, a však dospěl k závěru, že překračuje meze toho, co je nezbytné. Ve svém důsledku totiž vede k tomu, že je odstupné odepřeno propuštěným zaměstnancům, kteří hodlají setrvat na trhu práce, pouze z toho důvodu, že by mohli z důvodu svého věku získat starobní důchod. Ztěžuje tak zaměstnancům, kteří mají nárok na starobní důchod, další výkon jejich práva pracovat, neboť v přechodném období před nastoupením do nového zaměstnání nemají na rozdíl od ostatních zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni stejně dlouho, nárok na zvláštní odstupné v případě propuštění.

**Rozsudek Soudního dvora ve věci Dansk Jurist- og Økonomforbund, jednající jménem Erika Toftgaard, proti Indenrigs- og Sundhedsministeriet ze dne 26. září 2013, věc C-546/11**

Erik Toftgaard byl vedoucím krajské správy ve Vejle (Dánsko) až do dne 8. května 2006, kdy byl s účinností k 31. prosinci 2006 propuštěn z důvodu zrušení tohoto pracovního místa. Jelikož mu v té době bylo 65 let, nebyl mu přiznán **plat po propuštění**, neboť měl od 31. prosince 2006 nárok na důchod úředníků. Erik Toftgaard spatřoval v odepření platu po propuštění diskriminaci na základě věku. Z tohoto podal žalobu u dánského soudu. Odvolací soud pak položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice brání tomu, aby vnitrostátní právo stanovilo, že úředníci, kteří dosáhli potřebného věku pro pobírání důchodu, nemohou z tohoto jediného důvodu pobírat plat po propuštění určený úředníkům, kteří byli propuštěni z důvodu zrušení jejich pracovního místa**. Uznal, že cíl spočívající v zajištění disponibilní úředníků a v zajištění jejich ochrany v případě zrušení jejich pracovního místa spadá do kategorie legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Zvolené opatření uznal za vhodné, avšak dospěl k závěru, že překračuje meze nezbytnosti. Vede totiž k tomu, že je tento plat odepřen úředníkům, kteří si přejí zůstat na trhu práce, pouze z toho důvodu, že by mohli vzhledem ke svému věku pobírat důchod. Může tedy nutit tyto úředníky, aby přijali důchod ve snížené výši. Legitimních cílů sledovaných právní úpravou by navíc mohlo být dosaženo prostředky méně omezujícími, avšak stejně vhodnými.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Poula Landina, proti Tekniq, jednající jménem ENCO A/S – VVS ze dne 26. února 2015, věc 515/13**

Poul Landin pracoval pro společnost ENCO A/S – VVS. Ve věku 65 let požádal, aby bylo vyplácení jeho starobního důchodu dle obecného režimu odloženo, a navýšila se tak jeho částka. Dne 30. listopadu 2011 oznámila ENCO A/S – VVS Poulu Landinovi, jemuž v té době bylo 67 let, své rozhodnutí propustit ho na základě jeho doby zaměstnání s výpovědní lhůtou šesti měsíců do konce května 2012. Vzhledem k tomu, že Poul Landin měl na základě svého věku více než 65 let nárok na starobní důchod dle obecného režimu, žalovaná v původním řízení mu nevyplatila **zvláštní odstupné v případě propuštění** stanovené zákonem o zaměstnancích. Poul Landin se žalobou u dánského soudu domáhal vyplacení odstupného. Soud položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a čl. 6 odst. 1 směrnice nebrání tomu, aby vnitrostátní právo stanovilo, že zaměstnavatel při propuštění zaměstnance, který u něj odpracoval určitou dobu, musí zaplatit odstupné, ale toto odstupné není vypláceno, pokud má zaměstnanec nárok na důchod dle obecného režimu**, jestliže je tato právní úprava zaprvé objektivně a rozumně odůvodněná legitimním cílem politiky zaměstnanosti a trhu práce a zadruhé představuje přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení tohoto cíle. Je věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že tomu tak je.

Soudní dvůr stejně jako v případě Andersen (C-499/08) uznal, že ochrana zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni dlouhou dobu, a podpora jejich opětovného začlenění do pracovního procesu, sledované zvláštním odstupným, spadá do kategorie legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Uznal také, že zvolené opatření se nejeví jako nerozumné, avšak z hlediska nezbytnosti případ odlišil od případu Andersen. Jelikož mohl být starobní důchod dotčený v případě Andersen vyplácen od věku 60 let, mohl každý zaměstnanec, který dosáhl tohoto věku, ke dni svého odchodu ze zaměstnání pobírat pouze důchod v částce snížené. Riziko snížení důchodu se však netýká zaměstnanců, kteří mohou pobírat starobní důchod dle obecného režimu. Zvláštní odstupné v případě propuštění je jednorázové, a proto jeho nevyplacení nepůsobí významnou dlouhodobou ztrátu příjmů. Dané opatření tak nezasahovalo do legitimních zájmů zaměstnanců nepřiměřeně.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Johann Odar proti Baxter Deutschland GmbH ze dne 6. prosince 2012, věc C-152/11**

Johann Odar byl zaměstnán u společnosti Baxter. Když dostal výpověď z provozních důvodů, společnost Baxter mu vyplatila **odstupné** ve výši minimální garantované částky. Způsob výpočtu se odvíjel od **data nejdříve možného odchodu do důchodu**. Johann Odar podal žalobu u německého soudu, který se na Soudní dvůr obrátil s předběžnou otázkou.

Soudní dvůr rozhodl, že **článek 2 odst. 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice nebrání úpravě podnikového systému sociálního zabezpečení**, podle které u zaměstnanců starších 54 let v případě



výpovědi z provozních důvodů bude **výše odstupného vypočtena na základě nejdříve možného odchodu do důchodu**, a nikoli běžným způsobem výpočtu, takže bude vyplacena nižší částka odstupného, než je odstupné vypočítané běžným způsobem výpočtu, avšak minimálně polovina částky odstupného vypočteného tímto běžným způsobem. Za legitimní cíl uznal snahu zabránit tomu, aby bylo odstupné v případě propuštění vyplaceno osobám, jež nehledají nové zaměstnání, ale budou pobírat náhradní příjem v podobě starobního důchodu. Snížení výše odstupného přiznaného při propuštění zaměstnancům, kteří jsou k datu propuštění ekonomicky zajištěni, se Soudnímu dvoru nejevilo 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. Z hlediska nezbytnosti pak za klíčové považoval to, že opatření je výsledkem dohody sjednané mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů a vyjadřuje rovnováhu mezi jejich příslušnými zájmy.





## 2.4 Ostatní

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi ze dne 22. listopadu 2005, věc C-144/04**

Werner Mangold, jemuž bylo 56 let, uzavřel **pracovní smlouvu na dobu určitou** s R. Helmem, vykonávajícím profesi advokáta. Jediným důvodem pro časové omezení pracovního poměru byl věk W. Mangolda. Ten se obrátil se žalobou na německý soud a namítal rozpor se směrnicí, přestože je pracovní smlouva v souladu s německým právem, které umožňuje uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení s osobami staršími 52 let. Německý soud se obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou.

Soudní dvůr rozhodl, že **ustanovení umožňující uzavírání pracovních smluv na dobu určitou bez omezení s osobami staršími 52 let odporuje článku 6 odst. 1 směrnice**. Uznal, že podpora pracovního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků představuje legitimní cíl. Ovšem použití věku pracovníka jako jediného kritéria pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou, bez zkoumání struktury dotčeného trhu práce a osobní situace dotyčné osoby, jde nad rámec toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle.

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci Birgit Bartsch proti Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH ze dne 23. září 2008, věc C-427/06**

Birgit Bartsch, narozená v roce 1965, byla od roku 1986 vdaná za M. H. Bartsche, který se narodil v roce 1944 a zemřel dne 5. května 2004. M. H. Bartsch pracoval ve společnosti Bosch-Siemens Hausgeräte GmbH (dále jen „BSH“) až do své smrti. BSH Altersfürsorge, který založila společnost BSH, se vůči B. Bartsch zavázal převzít případné závazky z podnikového důchodového zabezpečení, které tato společnost sjednala ve prospěch zesnulého M. H. Bartsche. Po úmrtí svého manžela požádala Birgit Bartsch u BSH Altersfürsorge o výplatu pozůstalostního důchodu. BSH Altersfürsorge její žádost B. Bartsch zamítl s poukazem na pokyny BSH Altersfürsorge, podle kterých se dávky nevyplácejí, jestliže je vdova či vdovec o více než patnáct let mladší než bývalý zaměstnanec. Birgit Bartsch se obrátila na německý soud, který Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že **evropské právo neobsahuje zákaz diskriminace na základě věku, jehož ochranu musí soudy členských států zajistit, jestliže případné diskriminační zacházení nevykazuje žádnou souvislost s evropským právem**. Odlišil tento případ od případu Mangold (C-144/04), protože pokyny BSH Altersfürsorge nepředstavují opatření provádějící směrnici. Konstatoval také, že článek 13 smlouvy o evropském společenství, který umožňuje Radě Evropské unie přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě věku, nemůže sám o sobě zahrnout pro účely zákazu diskriminace na základě věku do působnosti

evropského práva situace, které nespadají do rámce opatření přijatých na základě tohoto článku a konkrétně směrnice před uplynutím lhůty, kterou sama stanoví pro své provedení.<sup>2</sup>

### **Rozsudek Soudního dvora ve věci J. J. de Lange proti Staatssecretaris van Financiën ze dne 10. listopadu 2016, věc C-548/15**

J. J. de Lange zahájil v roce 2008, kdy mu bylo 32 let, výcvik dopravního pilota. Ve svém priznání k dani z příjmů a příspěvkům na sociální zabezpečení za rok 2009 uplatnil jako odpočet daně osobní povahy částku 44 057 eur odpovídající nákladům na toto vzdělání. Nizozemská právní úprava umožňuje osobám, které nedosáhly věku 30 let, provést **odpočet nákladů na odborné vzdělávání od svých zdanitelných příjmů** v plné výši. Tento nárok na odpočet je naproti tomu omezen na částku 15 000 eur pro osoby, které dosáhly tohoto věku. Daňová správa uznala nárok na paušální odpočet pouze ve výši 15 000 eur. J. J. De Lange se obrátil se žalobou na soud, který Soudnímu dvoru položil předběžnou otázku.

Soudní dvůr rozhodl, že do **věcné působnosti směrnice spadá daňový režim, ve kterém se daňové zacházení s náklady na odborné vzdělávání vynaložené určitou osobou se liší podle jejího věku**, pokud je jeho cílem usnadnit přístup ke vzdělávání mladých pracovníků. Dále rozhodl, že **směrnice nebrání tomu, aby se osobám mladším 30 let umožnilo provést úplný odpočet nákladů na odborné vzdělávání od jejich zdanitelných příjmů, kdežto u osob starších je omezen**. Vyšel z toho, že cílem daňové výhody je usnadnit přístup mladých pracovníků ke vzdělání a jejich situaci na pracovním trhu. Dále uvedl, že usnadnění situace mladých pracovníků na pracovním trhu za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany, může být považován za legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice. Předmětný režim přitom skutečně může usnadnit situaci mladých pracovníků na pracovním trhu a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné.

---

<sup>2</sup> Není bez zajímavosti, že generální advokátka Eleanor Sharpston ve svém stanovisku k tomuto případu předneseném dne 22. května 2008 vyslovila názor, že směrnice zakazuje diskriminaci jak na základě absolutního, tak na základě relativního věku. Diskriminace na základě relativního věku pak zahrnuje jak diskriminační zacházení postihující zemělého zaměstnance, tak diskriminační zacházení postihující pozůstalého.