

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

5. ožujka 2009. (*)

„Direktiva 2000/78 – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja -
Diskriminacija na temelju dobi – Otkaz zbog umirovljenja – Opravdanost”

U predmetu C-388/07,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 234. UEZ-a koji je uputio High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Upravni sud) (Ujedinjena Kraljevina), odlukom od 24. srpnja 2007., koju je Sud zaprimio 9. kolovoza 2007., u postupku

The Queen, na zahtjev:

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

protiv

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

SUD (treće vijeće),

u sastavu: A. Rosas, predsjednik vijeća, A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Lõhmus i P. Lindh (izvjestiteljica), suci,

nezavisni odvjetnik: J. Mazák,

tajnik: H. von Holstein, zamjenik tajnika,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 2. srpnja 2008.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), R. Allen, QC, A. Lockley, solicitor, i D. O’Dempsey, barrister,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, E. Jenkinson, u svojstvu agenta, uz asistenciju D. Rose, QC,
- za talijansku vladu, I. M. Braguglia, u svojstvu agenta, uz asistenciju W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- za Komisiju Europskih zajednica, J. Enegren i N. Yerrell, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 23. rujna 2008.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.-75.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru tužbe radi osporavanja zakonitosti prenošenja Direktive 2000/78 u Ujedinjenoj Kraljevini, koju je uložio The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) protiv Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (državni tajnik za ekonomske poslove, poduzeća i reformu propisa).

Pravni okvir

Pravo Zajednice

- 3 Uvodna izjava 14. Direktive 2000/78 navodi:

„Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne odredbe kojima se uređuje dobna granica za stjecanje prava na mirovinu.”

- 4 Uvodna izjava 25. Direktive 2000/78 navodi:

„Zabrana diskriminacije na temelju dobi predstavlja bitan dio ispunjavanja ciljeva navedenih u smjernicama za zapošljavanje, kao i poticanja raznolikosti radne snage. Međutim, u određenim okolnostima, razlike u postupanju povezane sa starosnom dobi mogu se opravdati te su stoga potrebni posebni propisi koji se mogu razlikovati ovisno o stanju u pojedinoj državi članici. Stoga je važno razlikovati opravdano različito postupanje, posebice ono koje se temelji na opravdanim ciljevima politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva usavršavanja, od diskriminacije koju treba zabraniti.”

- 5 U skladu s njezinim člankom 1., svrha Direktive 2000/78 je „utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.”
- 6 Članak 2. Direktive 2000/78, naslovljen „Pojam diskriminacije”, određuje:

„1. Za potrebe ove Direktive „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

(b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna; ili

ii. ako je, u pogledu osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5., kako bi se uklonili nedostaci koje uzrokuje takva odredba, mjerilo ili postupanje.

[...]"

7 Članak 3. stavak 1. Direktive 2000/78, naslovljen „Područje primjene”, predviđa:

„U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

(c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]"

8 U skladu s člankom 6. stavkom 1. Direktive 2000/78, naslovljenim „Opravdano različito postupanje na temelju dobi”:

„Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje [osposobljavanje] te ako su načini [sredstva] ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

(a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;

(b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;

(c) određivanje najviše dobi za zapošljavanje, koja se temelji na zahtjevima obuke za određeno radno mjesto ili na potrebi postojanja razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja.”

Nacionalno pravo

- 9 Sud koji je uputio zahtjev navodi da prije 3. travnja 2006. u Ujedinjenoj Kraljevini nisu postojale zakonodavne odredbe koje su zabranjivale diskriminaciju na temelju dobi u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja. Poslodavci su mogli otpustiti zaposlenike koji su dosegli uobičajenu dob za umirovljenje, određenu u njihovom poduzeću, ili u slučaju da ona nije bila određena, starosnu dob od 65 godina. Članci 109. i 156. Zakona iz 1996. o pravima pri zapošljavanju (Employment Rights Act 1996, u daljnjem tekstu: zakon iz 1996.) predviđali su da zaposlenici ne mogu zahtijevati nikakvu otpremninu radi otkaza u takvim okolnostima.
- 10 Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske prenijela je 3. travnja 2006. Direktivu 2000/78 donoseći uredbu o jednakosti pri zapošljavanju (starosna dob) iz 2006. [Employment Equality (Age) Regulations 2006], SI 1031/2006 (u daljnjem tekstu: uredba), koja je stupila na snagu 1. listopada 2006.
- 11 Članak 3. iz dijela 1. te uredbe utvrđuje sljedeće okolnosti u kojima se diskriminacijska praksa može smatrati nezakonitom:
- „(1) Za potrebe ove uredbe, jedna osoba (osoba A) provodi diskriminaciju protiv druge osobe (osoba B) ako:
- (a) zbog dobi osobe B osoba A postupa prema osobi B lošije nego što postupa ili bi postupala prema drugim osobama, ili
- (b) osoba A primjenjuje prema osobi B odredbu, mjerilo ili praksu koje primjenjuje ili bi primjenjivala jednako prema osobama koje ne pripadaju istoj dobnoj skupini kao što je osoba B, ali
- (i) koja stavlja ili bi stavljala osobe koje pripadaju istoj dobnoj skupini kao što je osoba B u određeni nepovoljniji položaj u usporedbi s drugim osobama, i
- (ii) koja stavlja osobu B u takav nepovoljniji položaj,
- i osoba A ne može dokazati da je takvo postupanje, ili ovisno o slučaju, odredba, mjerilo ili praksa, razmjernan način ostvarenja legitimnog cilja.”
- 12 U dijelu 2. i dijelu 3. uredbe definirane su okolnosti u kojima je na temelju te uredbe diskriminacija nezakonita.
- 13 Iznimno, članak 30. uredbe predviđa:
- „(1) Ovaj članak primjenjuje se na zaposlenike u smislu članka 230. stavka 1. zakona iz 1996. na osobe u službi Krune, dotične članove osoblja donjeg doma parlamenta [House of Commons] kao i dotične članove osoblja gornjeg doma parlamenta [House of Lords].

(2) Ni jednom odredbom iz dijela 2. i dijela 3. nije moguće proglasiti nezakonitim otkaz osobi starosne dobi od 65 godina ili više na koju se ovaj članak primjenjuje ako je razlog otpuštanja umirovljenje.

(3) Za potrebe ovog članka, pitanje je li razlog otpuštanja umirovljenje ili ne, uređuje se u skladu s člancima 98.ZA do 98.ZF zakona iz 1996.”

- 14 Je li razlog otpuštanja umirovljenje ovisi o primjeni mjerila navedenih u prilogu 8. uredbe. Ta mjerila su starosna dob, ako je zaposlenik navršio 65 godina ili više, ili, ovisno o slučaju, dosegno dob „uobičajenu za umirovljenje” koju određuje poslodavac, kao i poštovanje prethodnog postupka predviđenog u prilogu 6. te uredbe. Na temelju tih mjerila, njezin prilog 8. određuje za 14 vrsta situacija predstavlja li umirovljenje razlog za otpuštanje.
- 15 Prilog 6. uredbe predviđa da poslodavac koji namjerava na temelju njezinog članka 30. navesti da je razlog otpuštanja umirovljenje mora zaposleniku dati otkazni rok od šest mjeseci do jedne godine prije namjeravanog datuma otkaza. U tom razdoblju zaposlenik može podnijeti zahtjev da ga se ne otpusti radi umirovljenja, te takav zahtjev poslodavac mora razmotriti, ali ga nije dužan prihvatiti.
- 16 Prema zahtjevu za prethodnu odluku, ni uredba ni ikakav drugi tekst ne predviđaju posebno pravno sredstvo kojim bi bio omogućen sudski nadzor nad usklađenosti odluke poslodavca u pogledu takvog zahtjeva s načelom jednakog postupanja utvrđenog u Direktivi 2000/78.
- 17 Sud koji je uputio zahtjev isto tako precizno navodi da članak 7. stavak 4. uredbe dopunjuje njezin članak 30. omogućavajući poslodavcima, u pogledu zapošljavanja, diskriminaciju na temelju dobi osoba koje su navršile 65 godina ili više. Navedeni članak 7. određuje:

„(1) Poslodavac djeluje nezakonito ako, u vezi sa zapošljavanjem u ustanovi na području Velike Britanije, diskriminira osobu:

(a) u odredbama koje donosi radi utvrđivanja kome bi trebao ponuditi zaposlenje;

[...]

(c) odbijajući joj ponuditi ili namjerno ne nudeći joj zaposlenje.

[...]

(4) Ne dovodeći u pitanje primjenu stavka 5., stavak 1. točka (a) i (c) ne primjenjuje se na osobu

(a) čija starosna dob prelazi uobičajenu dob za umirovljenje koju određuje poslodavac ili ako poslodavac ne primjenjuje uobičajenu dob za umirovljenje koja iznosi 65 godina ili

(b) koja bi u razdoblju od šest mjeseci od datuma predaje zahtjeva poslodavcu, dosegla uobičajenu dob za umirovljenje koju određuje poslodavac ili ako poslodavac ne primjenjuje takvu uobičajenu dob za umirovljenje, navršila 65 godina.

(5) Stavak 4. primjenjuje se jedino na osobe na koje bi se članak 30. (iznimka za umirovljenje) mogao primjenjivati da ih je poslodavac zaposlio.

[...]

(8) „Uobičajena dob za umirovljenje” iz stavka 4. je dob od 65 godina ili više, čime se ispunjavaju zahtjevi iz članka 98.ZH zakona iz 1996.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

18 The National Council on Ageing (Age Concern England) (u daljnjem tekstu: Age Concern England) je dobrotvorna ustanova čiji je cilj promicanje dobrobiti starijih ljudi. Svojom tužbom pred sudom koji je uputio zahtjev, Age Concern England osporava zakonitost članka 3. stavka 1. i članka 7. stavka 4., kao i članka 30. uredbе, na temelju toga što njima Direktiva 2000/78 nije ispravno prenesena. U biti tvrdi da, predviđajući u svojem članku 30. iznimku od načela zabrane diskriminacije kada je razlog otpuštanja zaposlenika u dobi od 65 godina ili više umirovljenje, uredba krši članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 kao i načelo proporcionalnosti.

19 Pred navedenim sudom, tijela Ujedinjene Kraljevine tvrdila su da, u skladu s uvodnom izjavom 14. Direktive 2000/78 na temelju koje ta direktiva „ne dovodi u pitanje nacionalne odredbe kojima se uređuje dobna granica za stjecanje prava na mirovinu”, odredbe uredbе o kojima je riječ u glavnom postupku ne ulaze u područje primjene te direktive. Podredno, tvrdili su da su te odredbe u skladu s člankom 6. navedene direktive.

20 U tim okolnostima High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Administrative Court) odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„S obzirom na Direktivu 2000/78 [...]:

[U pogledu] nacionalnih dobi za umirovljenje i područja primjene direktive[:]

(1) Obuhvaća li područje primjene direktive nacionalna pravila koja omogućuju poslodavcima otpuštanje zaposlenika koji imaju 65 godina ili više zbog umirovljenja?

(2) Obuhvaća li područje primjene direktive nacionalna pravila koja omogućuju poslodavcima otpuštanje zaposlenika koji imaju 65 godina ili više zbog umirovljenja ako su ta pravila uvedena nakon donošenja direktive?

(3) Uzimajući u obzir odgovore na [gornja] pitanja,

– jesu li članak 109. i/ili članak 156. zakona iz 1996. bili, i/ili

– jesu li članci 30. i 7. [uredbe], kada se čitaju zajedno s priložima 8. i 6. te uredbe,

nacionalne odredbe kojima se utvrđuje dob za umirovljenje u smislu uvodne izjave 14.?

[U pogledu] definicije izravne diskriminacije na temelju dobi [naročito] opravdanog razloga[:]

(4) Dozvoljava li članak 6. stavak 1. direktive državama članicama donošenje zakonskih odredaba kojima se utvrđuje da različito postupanje na temelju dobi ne predstavlja diskriminaciju ako se utvrdi da predstavlja razmjernan način ostvarenja legitimnog cilja, ili [navedeni] članak 6. stavak 1. zahtijeva od država članica da definiraju vrste različitog postupanja koje se može opravdati popisom ili nekom drugom mjerom koja je po obliku i sadržaju slična [navedenom] članku 6. stavku 1.?

[U pogledu] mjerila opravdanosti izravne i neizravne diskriminacije[:]

(5) Postoji li neka značajna praktična razlika i ako da, koja, između mjerila opravdanosti navedenih u članku 2. stavku 2. direktive u pogledu neizravne diskriminacije i mjerila opravdanosti navedenih u članku 6. stavku 1. direktive u pogledu izravne diskriminacije na temelju dobi?"

O prethodnim pitanjima

Prva tri pitanja

- 21 Svojim prvim trima pitanjima, koje valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita ulazi li uredba, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, u područje primjene Direktive 2000/78.
- 22 Slijedom presude od 16. listopada 2007., Palacios de la Villa (C-411/05, Zb., str. I-8531.), sve zainteresirane strane koje su podnijele svoja očitovanja Sudu suglasne su da uredba ulazi u područje primjene Direktive 2000/78.
- 23 S tim u vezi valja podsjetiti da je namjena Direktive 2000/78 uspostaviti opći okvir koji bi svakoj osobi osigurao jednakost postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, pružajući tako učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz članka 1., među kojima je i dob (vidjeti ranije navedenu presudu Palacios de la Villa, t. 42.).
- 24 Točnije, iz članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 proizlazi da se ona primjenjuje, u granicama nadležnosti dodijeljenih Zajednici, „na sve osobe [...] što se tiče [...] zapošljavanja i uvjeta rada, uključujući otkaze i plaće”.
- 25 U skladu sa svojom uvodnom izjavom 14., Direktiva 2000/78 ne dovodi u pitanje nacionalne odredbe kojima se uređuje dobna granica za stjecanje prava na mirovinu. Međutim, ova uvodna izjava samo navodi da ova direktiva ne utječe na nadležnost država članica da odrede dob za umirovljenje i ni na koji način ne sprečava primjenu navedene direktive na nacionalne mjere kojima se uređuju uvjeti prestanka ugovora o

radu ako je dosegnuta tako određena dob za umirovljenje (ranije navedena presuda Palacios de la Villa, t. 44.).

- 26 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da članak 30. uredbe dozvoljava otpuštanje radnika koji ima 65 godina ili više zbog umirovljenja. Nadalje, članak 7. stavak 4. navedene uredbe predviđa da poslodavac može pri zapošljavanju na temelju dobi diskriminirati osobe za koje bi bilo moguće, da su bile zaposlene, primijeniti članak 30. navedene uredbe. Konačno, za radnike mlađe od 65 godina, iz članaka 3. i 30. uredbe zajedno proizlazi da svako otpuštanje zbog umirovljenja treba smatrati diskriminirajućim osim ako poslodavac dokaže da ono predstavlja „razmjern način ostvarenja legitimnog cilja”.
- 27 Iz uredbe poput one u glavnom postupku proizlazi da se njome ne uspostavlja obavezan sustav umirovljenja po službenoj dužnosti. Ona predviđa uvjete na temelju kojih poslodavac može odstupiti od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi i otpustiti radnika jer je dosegao dob za umirovljenje. Posljedično, takva uredba može izravno utjecati na trajanje radnog odnosa između stranaka te, općenitije, obavljanje profesionalne djelatnosti dotičnog radnika. Osim toga, odredba poput članka 7. stavka 5. uredbe lišava radnike koji su navršili ili će navršiti 65 godina i na koje se primjenjuje njezin članak 30. svake zaštite protiv diskriminacije prilikom zapošljavanja na temelju dobi, ograničavajući tako buduće sudjelovanje ove kategorije radnika u profesionalnom životu.
- 28 Nacionalni propis takve vrste treba smatrati kao da se njime uvode pravila u vezi sa „zapošljavanjem i uvjetima rada, uključujući otkaze i plaće” u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 te stoga ulazi u područje primjene te direktive.
- 29 Taj zaključak ne može se dovoditi u pitanje zbog činjenice da je takav nacionalni propis uveden nakon donošenja navedene direktive, što je istaknuto u drugom pitanju suda koji je uputio zahtjev.
- 30 U tim okolnostima na prva tri postavljena pitanja valja odgovoriti da nacionalni propis kao što je onaj naveden u članku 3., članku 7. stavcima 4. i 5. kao i članku 30. uredbe o kojoj je riječ u glavnom postupku ulazi u područje primjene Direktive 2000/78.

Četvrto pitanje

- 31 Svojim četvrtim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 tumačiti tako da od država članica zahtijeva da posebno odrede vrste različitog postupanja na temelju dobi koje nisu obuhvaćene načelom zabrane diskriminacije. Iz spisa proizlazi da se tim pitanjem nastoji utvrditi protivi li se navedenom članku 6. stavku 1. odredba kao što je članak 3. uredbe, sukladno kojem različito postupanje na temelju dobi ne predstavlja diskriminaciju ako se utvrdi da se radi o „razmjernom načinu ostvarenja legitimnog cilja”. Budući da je sud koji je uputio zahtjev ograničio svoje pitanje na tumačenje članka 6. stavka 1. navedene direktive, nije nužno da se Sud izjasni o tumačenju drugih odredaba, posebno članka 4. navedene direktive.
- 32 Najprije treba podsjetiti da je, u skladu s njezinim člankom 1., svrha Direktive 2000/78 borba protiv određenih oblika diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem

zanimanja, uključujući diskriminaciju na temelju dobi, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.

- 33 Na temelju članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78, za potrebe te direktive, „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. navedene direktive. Njezin članak 2. u svojem stavku 2. točki (a) navodi da se za potrebe toga članka stavka 1. smatra da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. Direktive 2000/78.
- 34 Članak 3. uredbe omogućuje poslodavcu otpuštanje radnika mlađih od 65 godina - na koje se ne primjenjuje članak 30. uredbe - kada dosegnu dob koja je u poduzeću određena za umirovljenje ako takva mjera predstavlja „razmjeran način ostvarenja legitimnog cilja”. Takav propis treba smatrati kao da nameće lošije postupanje prema radnicima koji su dosegli dob za umirovljenje u odnosu prema svim ostalim radnicima. Takvim propisom moguće je različito postupanje izravno na temelju dobi, kako je navedeno u članku 2. stavku 1. i stavku 2. točki (a) Direktive 2000/78.
- 35 Međutim, iz članka 6. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2000/78 proizlazi da se takvo različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom zabranjenom na temelju članka 2. te direktive „ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje[osposobljavanje] te ako su načini [sredstva] ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni”. U drugom podstavku istog stavka navodi se nekoliko primjera različitog postupanja sa značajkama poput onih navedenih u prvom podstavku.
- 36 Age Concern England tvrdi da je zakonodavac Zajednice, kako je navedeno u članku 6. stavku 1. drugom podstavku Direktive 2000/78, korištenjem popisa objektivnih i razumnih opravdanja, namjeravao nametnuti državama članicama da u svojim instrumentima prenošenja utvrde poseban popis različitog postupanja koje se može opravdati upućivanjem na legitimni cilj. Stoga bi se članku 6. stavku 1. Direktive 2000/78 protivio nacionalni propis koji predviđa da različito postupanje bilo koje vrste na temelju dobi nije nezakonito, ako je moguće utvrditi da predstavlja razmjeran način ostvarenja legitimnog cilja.
- 37 Prema mišljenju Age Concern England, u uredbi nije navedena ni jedna okolnost koja bi mogla opravdati različito postupanje koje bi se moglo smatrati izravnom diskriminacijom na temelju dobi i ne sadržava nikakvu posebnu odredbu o obliku onih koji su navedeni u uvodnoj izjavi 25. Direktive 2000/78.
- 38 Vlada Ujedinjene Kraljevine osporava takvo tumačenje i tvrdi da države članice nisu obvezne sastavljati popis različitog postupanja koje bi se moglo smatrati iznimkom na temelju članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 39 Talijanska vlada u biti zagovara istu tvrdnju oslanjajući se na manevarski prostor kojim raspolažu države članice prilikom prenošenja direktiva.

- 40 Komisija Europskih zajednica tvrdi da je načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi temeljno načelo prava Zajednice, pri čemu se poziva na presudu od 22. studenoga 2005., Mangold (C-144/04, Zb., str. I-9981., t. 75.), kao i na članak 21. stavak 1. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, proglašenoj u Nici 7. prosinca 2000. (SL C 364, str. 1.) i da svako odstupanje od tog načela treba biti opravdano javnim ciljem socijalne politike. Članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78, kako je pojašnjeno u uvodnoj izjavi 25. navedene direktive, tumači kao da predviđa ograničen oblik odstupanja od toga temeljnog načela koje je opravdano posebnostima socijalne politike određene države članice. Odredbe navedenog članka 6. stavka 1. stoga podrazumijevaju, prema mišljenju Komisije, donošenje posebne nacionalne mjere odražavajući ukupnost okolnosti i posebne ciljeve.
- 41 S tim u vezi valja podsjetiti da je na temelju članka 249. UEZ-a direktiva u pogledu rezultata koji treba postići obvezujuća za svaku državu članicu kojoj je upućena, ali prepušta nacionalnim tijelima odabir oblika i sredstava. Države članice imaju obvezu, prilikom prenošenja direktive, osigurati njezinu punu učinkovitost, pri čemu raspoložu širokom marginom prosudbe u pogledu odabira sredstava (vidjeti, osobito, presudu od 9. studenoga 2006., Komisija/Irska, C-216/05, Zb., str. I-10787., t. 26.).
- 42 Prenosjen je direktiva u nacionalno pravo uostalom ne zahtijeva uvijek formalno unošenje njezinih odredaba u izričitu i posebnu zakonsku odredbu. Sud je već presudio da se neka direktiva, ovisno o njezinom sadržaju, može provesti u državi članici primjenom općih načela ili općeg pravnog okvira, pod uvjetom da je njima moguće zajamčiti punu učinkovitost direktive i da je, u slučaju da je odredba navedene direktive namijenjena stvaranju prava za pojedince, pravni položaj koji proizlazi iz tih općih načela ili tog općeg pravnog okvira dovoljno precizan i jasan, i da je korisnicima tih prava omogućeno potpuno poznavanje njihovih prava te, ovisno o slučaju, pozivanje na njih pred nacionalnim sudovima (vidjeti, u tom smislu, presudu od 23. svibnja 1985., Komisija/Njemačka, 29/84, Zb., str. 1661., t. 23., odnosno od 9. travnja 1987., Komisija/Italija, 363/85, Zb., str. 1733., t. 7.). Direktiva se također može provesti istom mjerom pod uvjetom da zadovoljava iste uvjete.
- 43 U skladu s tim načelima, članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 ne može se tumačiti kao da nameće državama članicama da u svojim mjerama za prenošenje utvrde poseban popis različitog postupanja koje se može opravdati legitimnim ciljem. Nadalje, iz teksta te odredbe proizlazi da su legitimni ciljevi i različito postupanje na koje se ona odnosi isključivo indikativni, kako to potvrđuje riječ „uključujući” na koju se poziva zakonodavac Zajednice.
- 44 Posljedično, ne može se na temelju članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 zaključiti da nedostatak preciznosti nacionalnog propisa u pogledu ciljeva koji se s obzirom na tu odredbu mogu smatrati legitimni, automatski isključuje mogućnost da se taj propis može opravdati temeljem navedene odredbe (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu Palacios de la Villa, t. 56.).
- 45 U nedostatku takve preciznosti, važno je međutim da drugi elementi uzeti iz općeg okvira dotične mjere omogućuju utvrđivanje osnovnog cilja te mjere radi sudskog nadzora njegove zakonitosti, kao i primjerenosti i nužnosti sredstava upotrijebljenih za ostvarenje tog cilja (ranije navedena presuda, Palacios de la Villa, t. 57.).

- 46 Iz članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 proizlazi da su ciljevi, koji se mogu smatrati „legitimnima” u smislu te odredbe te stoga primjerenima za opravdanost odstupanja od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, ciljevi socijalne politike, kao što su oni povezani s politikom zapošljavanja, tržištem rada ili strukovnim osposobljavanjem. Zbog svojeg značaja od općeg interesa, ovi legitimni ciljevi razlikuju se od posve individualnih razloga svojstvenih situaciji poslodavca kao što su smanjenje troškova ili poboljšanje konkurentnosti, iako se ne može isključiti da nacionalno pravilo radi postizanja tih legitimnih ciljeva priznaje određeni stupanj fleksibilnosti za poslodavce.
- 47 Samo nacionalni sud, koji je jedini nadležan ocijeniti činjenice u sporu koji se vodi pred njim i protumačiti mjerodavno nacionalno zakonodavstvo, treba utvrditi je li i u kojem opsegu odredba koja omogućuje poslodavcima otpuštanje radnika koji su dosegli dob za umirovljenje opravdana „legitimnim” ciljevima u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.
- 48 Međutim, Sud koji odlučuje o zahtjevu za prethodnu odluku prema potrebi može dati nacionalnom sudu pojašnjenja koja ga usmjeravaju u njegovom tumačenju (vidjeti, osobito, presudu od 23. studenoga 2006., *Asnef-Equifax i Administración del Estado*, C-238/05, Zb., str. I-11125., t. 40. i navedenu sudsku praksu).
- 49 Sud koji je uputio zahtjev treba provjeriti jesu li ciljevi predviđeni člankom 3. uredbe legitimni u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78, na način da su obuhvaćeni ciljem socijalne politike, kao što su oni povezani s politikom zapošljavanja, tržištem rada ili strukovnim osposobljavanjem.
- 50 U pogledu svih relevantnih dokaza i uzimajući u obzir mogućnost postizanja, primjenom drugih sredstava, legitimnog cilja socijalne politike koji se može utvrditi, treba također provjeriti je li članak 3. uredbe kao sredstvo namijenjeno ostvarenju tog cilja u skladu sa samim tekstom članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 „primjeren i nužan”.
- 51 S tim u vezi valja istaknuti da prilikom odabira sredstava za ostvarenje ciljeva svoje socijalne politike države članice raspolažu širokom marginom prosudbe (vidjeti, u tom smislu, ranije navedenu presudu *Mangold*, t. 63.). Međutim, ta margina prosudbe ne može imati za učinak onemogućavanje provedbe načela zabrane diskriminacije na temelju dobi. Jednostavne općenite tvrdnje o tome da određena mjera može doprinijeti politici zapošljavanja, tržištu rada ili strukovnom osposobljavanju nisu dovoljne da se dokaže da se ciljem takve mjere može opravdati odstupanje od navedenog načela niti je na temelju njih moguće razumno procijeniti da su odabrana sredstva primjerena za ostvarenje tog cilja (vidjeti, analogijom, presudu od 9. veljače 1999., *Seymour-Smith i Perez*, C-167/97, Zb., str. I-623., t. 75. i 76.).
- 52 S obzirom na prethodna razmatranja, na četvrto pitanje valja odgovoriti da članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalna mjera koja, poput članka 3. uredbe, ne sadržava precizan popis ciljeva kojima je moguće opravdati odstupanje od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi. Međutim, članak 6. stavak 1. pruža mogućnost odstupanja od tog načela samo u pogledu sredstava opravdanih legitimnim ciljevima socijalne politike, poput onih povezanih s politikom zapošljavanja, tržištem rada ili strukovnim osposobljavanjem.

Nacionalni sud treba utvrditi je li propis o kojemu je riječ u glavnom postupku u skladu s takvim legitimnim ciljem i može li nacionalno zakonodavno ili regulatorno tijelo legitimno procijeniti, uzimajući u obzir marginu prosudbe kojom raspolažu države članice u pogledu socijalne politike, da su odabrana sredstva za ostvarenje tog cilja bila primjerena i nužna.

Peto pitanje

- 53 Peto pitanje za prethodnu odluku odnosi se na utvrđivanje razlikuju li se uvjeti prema kojima je na temelju članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 dozvoljeno eventualno odstupanje od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, znatno od onih navedenih u članku 2. stavku 2. točki (b) te direktive s obzirom na neizravnu diskriminaciju.
- 54 Age Concern England tvrdi da su mjerila opravdanosti navedena u članku 6. stavku 1. Direktive 2000/78 stroža od onih predviđenih u njezinom članku 2. stavku 2. Navedeni članak 6. stavak 1. ograničavao bi u stvari odstupanja dozvoljena isključivo za mjere koje su opravdane u pogledu njihove objektivnosti i opravdanosti. Ovaj dvostruki uvjet, jedinstven u sekundarnom zakonodavstvu Zajednice, neposredno proizlazi iz presude Europskog suda za ljudska prava u predmetu Gaygusuz protiv Austrije od 16. rujna 1996. (Recueil des arrêts et décisions 1996-IV, str. 1141., t. 42.), s obzirom na diskriminaciju na temelju spola ili rase. S obzirom da je načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi opće načelo prava Zajednice, kako proizlazi iz točke 75. ranije navedene presude Mangold, Age Concern England tvrdi da svako opravdanje za različito postupanje na temelju dobi koje može predstavljati izravnu diskriminaciju treba podlijegati vrlo visokoj razini kontrole, istovjetnoj onoj koju primjenjuje Europski sud za ljudska prava u području diskriminacije na temelju spola ili rase.
- 55 Vlada Ujedinjene Kraljevine smatra da zajednička primjena riječi „razumno” i „objektivno” u članku 6. stavku 1. Direktive 2000/78 nije značajna. Nepojmljivo je da bi se različito postupanje moglo opravdati legitimnim ciljem, ostvarenim primjerenim i nužnim sredstvima, a da takvo opravdanje ne bi bilo razumno. Nadalje, takva odredba odnosi se ne samo na situacije izravne diskriminacije, nego također i neizravne, kako je prikazano primjerom minimalnih uvjeta radnog staža ili profesionalnog iskustva potrebnog za pristup zapošljavanju navedenom u drugom podstavku točke (b) navedenog članka 6. stavka 1. Općenito, na objektivna i razmjerna opravdanja moglo bi se pozvati radi isključivanja postojanja diskriminacije, kako u pravu Zajednice tako i na temelju Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, potpisane u Rimu 4. studenoga 1950. Uvođenje različitih mjerila u pogledu izravne diskriminacije na temelju dobi od onih koji se primjenjuju u pogledu neizravne diskriminacije dovelo bi do pravne nesigurnosti, budući da u pogledu zabrane diskriminacije na temelju dobi postoje brojne kvalifikacije i očekivanja koja nisu istovjetna onima u pogledu rasne ili spolne diskriminacije.
- 56 Talijanska vlada tvrdi da članak 2. stavak 2. i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 nemaju isto područje primjene. Zadnja navedena odredba, koja se odnosi na „legitimne ciljeve politike zapošljavanja, tržišta rada i strukovnog obrazovanja”, podrazumijeva da je područje odstupanja od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi puno šire od odstupanja navedenih u članku 2. stavku 2. točki (b) Direktive 2000/78.

- 57 Komisija smatra da ne treba pridavati poseban značaj činjenici što se članak 2. stavak 2. Direktive 2000/78 ne odnosi na razumnost opravdanosti mjere koja može predstavljati diskriminaciju. Bitna razlika između ove odredbe i članka 6. stavka 1. navedene direktive odnosi se na pitanje o tome tko mora dati opravdanje, kakve je ono prirode i kako ga treba dokazati. U vezi sa zadnjom navedenom odredbom, iz točke 57. ranije navedene presude Palacios de la Villa proizlazi da se legitimni cilj kojem teži dotična država članica mora moći utvrditi bilo izravno iz teksta predmetne mjere ili iz njezinog općeg okvira, uključujući korištenje službenih dokumenata. Suprotno tome, u vezi s člankom 2. stavkom 2. navedene direktive, naglasak se stavlja na sposobnost poslodavca da opravda svoja postupanja u području zapošljavanja.
- 58 Valja utvrditi da se područje primjene članka 2. stavka 2. točke (b) i članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 ne preklapaju u potpunosti.
- 59 Članak 2. definira pojam diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja. U svojem stavku 2. razlikuje, s jedne strane, izravnu diskriminaciju na temelju navedenog i, s druge strane, „neizravnu” diskriminaciju koja, iako se temelji na naizgled neutralnoj odredbi, mjerilu ili postupanju, može dovesti osobe u neravnopravan položaj zbog njihove vjere, uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u usporedbi s ostalim osobama. Samo odredbe, mjerila ili postupanja koja mogu predstavljati neizravnu diskriminaciju mogu, na temelju članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, izbjeći kvalifikaciju da su diskriminirajuće, kao u slučaju na temelju točke (i), ako su „odredba, mjerilo ili postupanje [...] objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna”. Za različito postupanje koje ne predstavlja izravnu diskriminaciju, članak 2. stavak 1. te direktive ne predviđa nikakvo odstupanje.
- 60 Članak 6. Direktive 2000/78 određuje sustav odstupanja specifičan za različito postupanje na temelju dobi zbog posebnosti koja se, među razlozima za diskriminaciju zabranjenom navedenom direktivom, pripisuje dobi. U uvodnoj izjavi 25. navedene direktive jasno se navodi da je „važno razlikovati opravdano različito postupanje, posebice ono koje se temelji na opravdanim ciljevima politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva strukovnog usavršavanja [osposobljavanja], od diskriminacije koju treba zabraniti”.
- 61 Kako je navedeno u točki 35. ove presude, članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 daje mogućnost državama članicama da predvide, neovisno o njezinom članku 2. stavku 2., da se određeno različito postupanje na temelju dobi ne smatra diskriminacijom ako „su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje [osposobljavanje] te ako su načini [sredstva] ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni”. U drugom podstavku navedenog članka 6. stavka 1. navodi se nekoliko primjera različitog postupanja sa značajkama poput onih navedenih u prvom podstavku, koje se načelno mogu smatrati kao „objektivno i razumno opravdane” legitimnim ciljem.
- 62 Članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 omogućuje državama članicama da u svojem nacionalnom pravu uvedu odredbe koje predviđaju različito postupanje na temelju dobi koje naročito ulazi u kategoriju izravne diskriminacije kako je definirana u članku

2. stavku 2. točki (a) navedene direktive. Stoga osobito u toj mjeri navedeni članak 6. stavak 1. treba tumačiti tako kao da se primjenjuje u skladu s njegovim prvim podstavkom, „[n]eovisno o članku 2. stavku 2.” navedene direktive. Međutim, ova je mogućnost, s obzirom da predstavlja iznimku od načela zabrane diskriminacije, strogo ograničena uvjetima utvrđenima u tom istom članku 6. stavku 1.

- 63 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da se spor u glavnom postupku odnosi na zakonitost nacionalnih odredbi kojima se uređuju uvjeti otpuštanja zbog dobi za umirovljenje. Ako se njima uvode uvjeti otpuštanja manje povoljni s obzirom na radnike koji su dosegli dob za umirovljenje, te odredbe predviđaju oblik izravne diskriminacije u smislu članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78.
- 64 Suprotno tome, tumačenje članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78 koji se odnosi isključivo na neizravnu diskriminaciju, nije nužno za rješavanje spora u glavnom postupku.
- 65 Međutim, budući da sud koji je uputio zahtjev nije siguran u postojanje različite primjene mjerila navedenih u članku 2. stavku 2. točki (b) Direktive 2000/78 u usporedbi s primjenom mjerila iz njezinog članka 6. stavka 1., valja istaknuti da ova zadnja odredba daje državama članicama mogućnost da u okviru nacionalnog prava predvide određene oblike različitog postupanja na temelju dobi koji ne predstavljaju diskriminaciju u smislu navedene direktive ako su te razlike „objektivno i razumno” opravdane. Iako se pojam „razumno” ne navodi u članku 2. stavku 2. točki (b) navedene direktive, valja istaknuti da je nezamislivo da bi se različito postupanje moglo opravdati legitimnim ciljem, ostvarenim primjerenim i nužnim sredstvima, a da takvo opravdanje ne bi bilo razumno. Shodno tome, nikakav poseban značaj ne treba pridavati činjenici da je taj pojam upotrijebljen samo u članku 6. stavku 1. navedene direktive. Međutim, važno je istaknuti da je ova zadnja odredba upućena državama članicama i, neovisno o širokoj margini prosudbe kojom raspolažu u području socijalne politike, nameće im obvezu da s velikom sigurnosti dokažu legitimnost cilja kojem teže.
- 66 Iako nema potrebe u ovom slučaju odgovoriti na pitanje je li taj stupanj dokazivosti viši od onog koji se primjenjuje u okviru članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, treba istaknuti da, ako se odredba, mjerilo ili postupanje ne smatraju diskriminacijom u smislu navedene direktive, zbog objektivnog opravdanja u smislu njezinog članka 2. stavka 2. točke (b), shodno tome nije nužno pozivati se na članak 6. stavak 1. navedene direktive čija je namjena, kako proizlazi iz točke 62. ove presude, naročito omogućiti opravdanje za određeno različito postupanje koje bi bez te zadnje odredbe predstavljalo takvu diskriminaciju.
- 67 Uzevši u obzir sve navedeno, na peto pitanje valja odgovoriti da članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 daje mogućnost državama članicama da u okviru nacionalnog prava predvide određene oblike različitog postupanja na temelju dobi ako su te razlike „objektivno i razumno” opravdane legitimnim ciljem, kao što je politika zapošljavanja, tržište rada ili strukovno osposobljavanje te ako su sredstva za ostvarenje tog cilja primjerena i nužna. Državama članicama nameće obvezu da s velikom sigurnosti dokažu legitimnost cilja na koji se pozivaju kao opravdanje. Nikakav poseban značaj ne treba pridavati činjenici da se pojam „razumno” upotrijebljen u članku 6. stavku 1. navedene direktive ne navodi u njezinom članku 2. stavku 2. točki (b).

Troškovi

68 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (treće vijeće) odlučuje:

1. **Nacionalni propis poput onog navedenog u članku 3., članku 7. stavcima 4. i 5. kao i članku 30. Uredbe o jednakosti pri zapošljavanju (starosna dob) iz 2006. [Employment Equality (Age) Regulations 2006], ulazi u područje primjene Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.**
2. **Članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalna mjera koja, poput članka 3. uredbe o kojoj je riječ u glavnom postupku, ne sadržava precizan popis ciljeva kojima je moguće opravdati odstupanje od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi. Međutim, članak 6. stavak 1. pruža mogućnost odstupanja od tog načela samo u pogledu mjera opravdanih legitimnim ciljevima socijalne politike, poput onih povezanih s politikom zapošljavanja, tržištem rada ili strukovnim osposobljavanjem. Nacionalni sud je dužan utvrditi je li propis o kojemu je riječ u glavnom postupku u skladu s takvim legitimnim ciljem i može li nacionalno zakonodavno ili regulatorno tijelo legitimno procijeniti, uzimajući u obzir marginu prosudbe kojom raspolažu države članice u pogledu socijalne politike, da su odabrana sredstva za ostvarenje tog cilja bila primjerena i nužna.**
3. **Članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 omogućuje državama članicama da predvide, u kontekstu nacionalnog prava, određene oblike različitog postupanja na temelju dobi ako su te razlike „objektivno i razumno” opravdane legitimnim ciljem, kao što je politika zapošljavanja, tržište rada ili strukovno osposobljavanje te ako su sredstva za ostvarenje tog cilja primjerena i nužna. Državama članicama nameće obvezu da s velikom sigurnosti dokažu legitimnost cilja na koji se pozivaju kao opravdanje. Nikakav poseban značaj ne treba pridavati činjenici da se pojam „razumno” upotrijebljen u članku 6. stavku 1. navedene direktive ne navodi u njezinom članku 2. stavku 2. točki (b).**

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski