

Diskriminace na základě věku: nedávné věci Soudního dvora Evropské unie

Declan O'Dempsey

dod@cloisters.com

www.cloisters.com

Cloisters



- Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví, že účelem této směrnice „je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě věku v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“;
- Článek 2: Bude se mít za to, že k přímé diskriminaci dochází, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci...;
- Článek 6: Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.
 - Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména ...



Budeme se zabývat

Odůvodněním přímé diskriminace na základě věku podle článku 6,

Použitím oprávněných požadavků povolání,

Použitím odchylek podle čl. 2 odst. 5,

Judikaturou Soudního dvora Evropské unie,

Shrnutím zásad,

Přístupem k soudnímu rozhodování ve věcech přímé diskriminace na základě věku.



Shrnutí současné situace při odůvodňování přímé diskriminace na základě věku

Mnoho států má uzavřené seznamy odůvodnění; některé vyžadují, aby cíle byly obdobné jako v seznamu cílů v čl. 6 odst. 1. U každého vnitrostátního systému, který není uzavřený, je však třeba použít následující výklad čl. 6 odst. 1.

Cíle opatření musí být cíli sociální politiky, jako jsou ty, které se týkají politiky zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání. Musí mít **povahu**

veřejného zájmu, která je „odlišitelná od čistě individuálních důvodů specifických pro situaci zaměstnavatele, jako je snížení nákladů nebo zvýšení

konkurenceschopnosti“ (*Age Concern, Fuchs*). V *Prigge* je však patrné, že **byl zaujat**

daleko užší přístup k druhům cílů, které jsou přípustné. Nemůže jít prostě jen o cíle sociální politiky, ale o **cíle související s politikou zaměstnanosti**. Pružnost pro

zaměstnavatele není sama o sobě legitimním cílem, zaměstnavatelům však může být dovolen určitý stupeň pružnosti při dosahování legitimních cílů sociální politiky.



HK Danmark v. Experian A/S, [2013] SDEU C-476/11

Skutkový stav: Pracovní poměr paní K začíná 19. listopadu 2007 ve věku 29 let. Její smlouva stanovila, že od 19. srpna 2008 bude účastnicí povinného důchodového zabezpečení **Experian** spravovaného společností Scandia.

E platila 2/3 pojistného, K přispívala 1/3

K měla samostatnou smlouvu se společností Scandia. Současně s pracovní smlouvou jí bylo přislíbeno důchodové pojištění a pojištění pracovní neschopnosti.

Použitelné sazby se však lišily v závislosti na věku: Méně než 35 let:

Příspěvek paní K = 3 % a příspěvek E = 6 %; Od 35 do 44 let : Příspěvek paní K = 4 % a příspěvek E = 8 %; Nad 45 let: Příspěvek paní K = 5 % a příspěvek E = 10 %



HK Danmark v. Experian A/S, [2013] SDEU C-476/11

Postup vnitrostátními soudy:

Zaměstnanecké penzijní připojištění vycházelo výhradně z pracovní smlouvy.

Paní K se tedy dohodla na základním platu plus příspěvku zaměstnavatele na důchodové připojištění ve výši 6 %, což představovalo 22 790 DKK za měsíc. Pokud by paní K bylo 35 až 44 let, dostávala by 23 220 DKK za měsíc, a pokud by jí bylo více než 45 let, dostávala by 23 650 DKK.

Paní K ukončila pracovní poměr 31. října 2008. Podle anti-diskriminačního zákona se domáhala zaplacení náhrady škody v částce odpovídající platu za devět měsíců a zpětné výplaty příspěvků penzijního připojištění v sazbě použitelné u zaměstnanců ve věku nad 45 let s odůvodněním, že penzijní připojištění vytvořené společností E představuje nezákonnou diskriminaci na základě věku.

Společnost E tyto nároky odmítla s odůvodněním, že podle anti-diskriminačního zákona se na systémy důchodového zabezpečení obecně nevztahuje zákaz diskriminace, a to zejména na základě věku.



HK Danmark v. Experian A/S, [2013]

SDEU C-476/11: Zásady:

Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie je konkrétně vyjádřen ve směrnici Rady 2000/78/ES (zejména v článku 2 a čl. 6 odst. 1), která nevylučuje zaměstnanecké penzijní připojištění, v rámci kterého zaměstnavatel platil jako část výplaty penzijní příspěvky, které se zvyšovaly s věkem, za předpokladu, že výsledný rozdíl v zacházení na základě věku byl přiměřený a nezbytný pro dosažení legitimního cíle.



HK Danmark v. Experian A/S, [2013]

SDEU C-476/11 Zásady:

Čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 se vztahuje pouze na systémy sociálního zabezpečení v zaměstnání, které pokrývají rizika stáří a invalidity.

Čl. 6 odst. 2 musí být vykládán striktně. Do čl. 6 odst. 2 patřily pouze ty prvky sociálního zabezpečení v zaměstnání kryjící rizika stáří a invalidity, které v něm byly výslovně uvedeny.



HK Danmark v. Experian A/S, [2013] SDEU C-476/11 **Odůvodnění**

Cíl sociálního zabezpečení v zaměstnání:

i) za prvé umožnit starším pracovníkům, kteří pro zaměstnavatele začali pracovat v pozdější fázi své kariéry uspořít dostatečnou částku na penzijním připojištění během relativně krátkého období přispívání;

ii) začlenit mladší zaměstnance již v brzké fázi do téhož systému zaměstnaneckého penzijního připojištění a zároveň jim umožnit disponovat větší částí své mzdy, jelikož se na příspěvky těchto zaměstnanců uplatňuje nižší sazba.

Systém sociálního zabezpečení v zaměstnání byl pro všechny zaměstnance prostředkem, jak naspořit přiměřené důchodové úspory, které využijí v důchodu. Takové cíle, které zohledňovaly zájmy všech zaměstnanců v rámci snah spadajících do sociální politiky, politiky zaměstnanosti a trhu práce s cílem zajistit dostatečné úspory na penzijním připojištění při odchodu zaměstnance do důchodu, je možné považovat za legitimní cíle.



HK Danmark v. Experian A/S, [2013] SDEU C-476/11 Proporcionalita

Proporcionalita: Příslušela vnitrostátním soudu.



Dansk Jurist- og Okonomforbund v. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, [2013] SDEU C-546/11

Skutkový stav: Propuštěn z důvodu zrušení pracovního místa od 31. prosince 2006. Pan Toftgaard neměl nárok na plat po propuštění, protože mu v té době bylo 65 let a měl tedy od 31. prosince 2006 nárok na dávky zaopatření úředníků. Pan T byl oprávněn odejít do důchodu, ale neměl takovou povinnost (do 70). Ministerstvu sdělil, že si přeje být přeřazen na jiné místo a že je ochoten v případě potřeby přijmout nižší plat. Pan T prohlásil, že odmítnutí přiznat mu plat po propuštění je diskriminací na základě věku. Tvrdil, že § 32 odst. 4 bod 2 zákona o státní službě je v rozporu zejména se směrnicí 2000/78. DJØF (za pana T) tvrdil, že plat po propuštění není systémem sociálního zabezpečení v zaměstnání ve smyslu čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 a že věková hranice 65 let není přiměřeným a nezbytným prostředkem dosažení legitimního cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 uvedené směrnice.



Dansk Jurist- og Okonomforbund v. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, [2013] SDEU C-546/11

Čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78 vyjímá pouze systémy sociálního zabezpečení v zaměstnání, které pokrývají rizika stáří a invalidity.

S přihlédnutím k čl. 6 odst. 1 byl úředníkům, kteří chtěli odejít do důchodu, a těm, kteří chtěli pokračovat ve své profesní kariéře ve veřejné správě po dosažení věku 65 let, odepřen plat po propuštění.



Dansk Jurist- og Okonomforbund v. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, [2013] SDEU C-546/11

Cíl: Brání nárokům těch, kteří nechtějí obsadit nové pracovní místo, ale budou mít náhradní příjem ve formě starobního důchodu.

Účinek: Zbavuje ty, kteří chtějí zůstat na trhu práce, jejich práva na plat po propuštění jen proto, že by mohli na základě jejich věku pobírat důchod.

Cíle by se mohlo dosáhnout na základě méně omezujících ale stejně přiměřených prostředků.

Vzhledem k tomu, že úředníkům, kteří byli způsobilí pobírat starobní důchod, byl automaticky odepřen plat po propuštění, právní předpisy překročily meze toho, co bylo nezbytné pro dosažení cílů.



Dansk Jurist- og Okonomforbund v. Indenrigs- og Sundhedsministeriet, [2013] SDEU C-546/11

Cíl: Brání nárokům těch, kteří nechtějí obsadit nové pracovní místo, ale budou mít náhradní příjem ve formě starobního důchodu.

Účinek: Zbavuje ty, kteří chtějí zůstat na trhu práce, jejich práva na plat po propuštění jen proto, že by mohli na základě jejich věku pobírat důchod.

Cíle by se mohlo dosáhnout na základě méně omezujících ale stejně přiměřených prostředků.

Vzhledem k tomu, že úředníkům, kteří byli způsobilí pobírat starobní důchod, byl automaticky odepřen plat po propuštění, právní předpisy překročily meze toho, co bylo nezbytné pro dosažení cílů.



Valeri Hariev Belov [2012] SDEU C-394/11

Odůvodnění - určete cíl (bod 100)

Je přijaté opatření přiměřené pro cíl. = „přiměřené a nezbytné“ pro jeho dosažení; D musí prokázat, že nebyla porušena zásada rovného zacházení; skutečnost, jak dobře známé jsou pohnutky pro chování podniku, neříká nic o jejich odůvodnění a zejména o jejich přiměřenosti;

- Opatření je přiměřené, pokud je vhodné pro dosažení legitimního cíle, který je sledován; to znamená, že opatřením lze skutečně dosáhnout cíle.

(bod 108:)

- přispívá citelným způsobem k dosažení cíle;

Je-li opatření vhodné, pak položte otázku, zda je také nezbytné pro stanovený účel.

- stejně vhodný, ale mírnější prostředek. (Náklady alternativního prostředku mohou být také zohledněny).



Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft [2012] SDEU C-132/11

Skutkový stav: Kolektivní smlouva vztahující se na skupinu společností v leteckém průmyslu zohledňovala pro účely zařazení do mzdových kategorií zaměstnanců uvedených v této smlouvě praxi získanou na pozici palubní průvodčí od data přijetí ze strany konkrétní letecké společnosti a nic jiného nezohledňovala. Tímto způsobem tedy stanovila vyšší platu.

Nepřímá diskriminace

V důsledku toho vedla k rozdílu v zacházení podle data přijetí ze strany dotčeného zaměstnavatele, ale takový rozdíl nebyl přímo či nepřímo založen na věku, ani na události spojené s věkem.



*Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft
[2012] SDEU C-132/11*

Nebyl poskytnut žádný důkaz o vazbě mezi výchozím věkem zaměstnanců v konkrétní letecké společnosti a kritérii (jinak by nepřímá vazba na věk mohla být prokázána).

Viz bod 29

Lepší analýza: Pro účely rozlišení znevýhodnění nebyly strany ve srovnatelných pozicích.

Praxe u letecké společnosti X je zohledňována bez ohledu na věk palubní posádky. (Podtext: Nelze srovnávat s těmi, kteří mají praxi u letecké společnosti Y.)



*Prigge a další (Sociální politika) [2011] SDEU C-
447/09*

Cíle: Cíle souvisely s bezpečností a zabezpečením leteckého cestování, což patřilo do působnosti čl. 2 odst. 5 a nikoli čl. 6 odst. 1, nebo fyzickými schopnostmi potřebnými pro pilotování letadla, které patřily do působnosti čl. 4 odst. 1.

Vzhledem k tomu, že však mezinárodní, ani vnitrostátní právní předpisy nestanovily, že pro dosažení těchto cílů je nezbytný absolutní zákaz ve věku 65 let, nemohlo to být odůvodněno.

Takové cíle nejsou cíli pracovního trhu; nevztahovaly se snad na fyzické schopnosti – vlastnost spojenou s věkem? Ale článek 4 byl odmítnut.



Fuchs a další v. Land Hessen, Spojené věci C-159/10

Cíl: generační vyváženost; podpora přijímání a povyšování mladých pracovníků; předcházení sporům týkajícím se schopnosti starších pracovníků vykonávat činnost;

Poznámka: Členské státy nemohou zbavit své podstaty zákaz diskriminace na základě věku vykládaném ve světle práva pracovat;

Cíl musí být vykládán ve světle cíle začlenění starších pracovníků jako pracovní síly.

Rozpočtové úvahy by mohly podpořit sociální politiku, ale nemohou být cílem per se.



Perez v. Ayuntamiento de Oviedo C-416/13

- Minimální věk pro přijímání příslušníků místní policie a pojem podstatné profesní požadavky.
- Článek 4: Nejedná se o základ, ze kterého vychází rozdíl v zacházení, ale o vlastnost související s tímto základem, která musí představovat oprávněný a rozhodující požadavek povolání.
- Pro účely zaměstnání jako příslušník místní policie by mohla být přítomnost konkrétních fyzických schopností považována za „podstatný a určující požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.
- V článku 4 je zajištění operační schopnosti a řádného fungování policejního sboru legitimním cílem.



Perez v. Ayuntamiento de Oviedo C-416/13

- Bod odůvodnění 23 v preambuli však uvádí, že článek 4 má platit za „velmi omezených“ okolností.
 - Vzhledem k tomu, že se jedná o odchýlení, musí být vykládán striktně.
 - Níže uvedené faktory byly relevantní pro přiměřenost:
 - Různé oblasti měly různý věk a některé neměly žádný.
 - Pro státní policii nebyl stanoven žádný věk.
 - Wolf vycházel ze zjištění na „základě vědeckých údajů, které mu byly předloženy“.
 - V tomto případě vnitrostátní soud zjistil, že vyžadované fyzické schopnosti nebyly tak vysoké.
- Místní zákon byl proto podle článku 4 nepřiměřený.



Perez v. Ayuntamiento de Oviedo C-416/13

- Článek 6: Cíle: (podmínka) „založena na požadavku odborné přípravy vyžadované pro dotčené pracovní místo a na nezbytnosti přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu nebo přechodem na jinou činnost.“
- Mohly být legitimními cíli, „jelikož jsou uvedené cíle uvedeny v čl. 6 odst. 1 druhém pododstavci písm. c)...“
 - Široký prostor při volbě opatření k naplnění cílů, ale nesmí vést k tomu, že zásada zákazu diskriminace bude zbavena své podstaty.
 - Oznámení o výběrovém řízení uvádí, že úspěšní uchazeči tohoto výběrového řízení musejí před nástupem do služebního poměru absolvovat fázi „selektivní odborné přípravy“, jejíž délku stanoví regionální škola místních policií nebo Ayuntamiento.
 - Žádná skutečnost předložená Soudnímu dvoru neumožňuje mít za to, že věková hranice pro přijímání je přiměřená a nezbytná s ohledem na cíl spočívající v zajištění vzdělávání dotčených příslušníků.
 - Cíl spočívající v zajištění přiměřené doby zaměstnání: Věk příslušníků místní policie pro odchod do důchodu je stanoven na 65 let a přechod na jinou činnost ve věku 58 let.
 - Jde pouze o možnost, jež se na jejich žádost poskytne příslušníkům místní policie, která mimoto neovlivňuje věk pro odchod do důchodu.



Perez v. Ayuntamiento de Oviedo C-416/13

Proto takovou vnitrostátní právní úpravu, která maximální věk pro přijetí příslušníků místní policie stanoví na 30 let, nelze považovat za nezbytnou s ohledem na to, aby uvedeným příslušníkům byla zajištěna přiměřená doba zaměstnání před odchodem do důchodu ve smyslu čl. 6 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78. Skutečnost, že „obvyklý“ věk pro odchod do důchodu vyplývající z obecného systému sociálního zabezpečení je stanoven na 67 let, v tomto ohledu postrádá relevanci.



Schmitzer v. Bundesministerin für Inneres

Směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku zohledňuje doby odborného vzdělávání a služby před dovršením 18. roku věku, avšak která zároveň v případě úředníků, kteří jsou takto diskriminováni, stanoví prodloužení doby nezbytné k tomu, aby bylo možné postoupit z prvního do druhého platového stupně každé zaměstnanecké kategorie a každé platové třídy, o tři roky.



Schmitzer v. Bundesministerin für Inneres

Členské státy mohou zohlednit rozpočtové důvody zároveň s politickými, sociálními nebo demografickými, ALE musí přitom dodržet především obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě věku.

Dodržování nabytých práv a ochrany legitimního očekávání úředníků, kteří jsou, pokud jde o jejich plat, zvýhodněni předchozím systémem, ... jedná se o legitimní cíle politiky zaměstnanosti a trhu práce, které mohou během přechodného období odůvodnit zachování předchozích platů, a tedy diskriminačního systému na základě věku.



Schmitzer v. Bundesministerin für Inneres

Pokud ale

- opatření zachovává s *konečnou platností* rozdílné zacházení na základě věku jako součást přechodu pro vyrovnání stavu:
- Pak i když může takové opatření zajistit ochranu nabytých práv a legitimního očekávání úředníků zvýhodněných předchozím systémem, nemůže zavést nediskriminační systém pro úředníky znevýhodněné uvedeným předchozím systémem.

-Cf C 501/12 *Specht*.



C 501/12 Specht

Proporcionalita: pro určení, zda zákon o přechodném platovém režimu zašel příliš daleko, je třeba jej uvést do souvislosti a zohlednit škodu, která může vzniknout dotčeným osobám,

- vysoký počet úředníků, délka dotyčné doby,
- rozmanitost jejich příslušných kariér a
- obtíží, které mohou vyvstat v souvislosti s určením dob předchozích činností, jež tito úředníci mohli účinně uplatňovat,
- metoda spočívající v posouzení individuálních případů by byla nadměrně složitá (a vedla by k vysokému riziku chyb),
- Přiměřené.



Věc C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG v. Gotthard Starjakob

Zda má dotyčný členský stát možnost odstranit diskriminaci na základě věku prostřednictvím nediskriminačního započtení dob služby i bez finanční náhrady (novým určením rozhodného data pro služební postup při současném prodloužení doby vyžadované pro služební postup), zejména pokud se tímto platově neutrálním řešením zachová platební schopnost zaměstnavatele a předejde se příliš náročnému novému výpočtu?



Věc C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG v. Gotthard Starjakob

Právo EU brání takové vnitrostátní právní úpravě, která za účelem odstranění diskriminace na základě věku započítává doby služby před dovršením 18. roku věku, avšak zároveň obsahuje pravidlo, které se má ve skutečnosti uplatnit pouze na takto diskriminované zaměstnance, prodlužuje dobu požadovanou pro postup do každého z prvních tří platových stupňů o jeden rok, a s konečnou platností tak zachovává rozdílné zacházení na základě věku.



Věc C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG v. Gotthard Starjakob

Účinek článku 16: Dokud nebyla přijata opatření k obnovení rovného zacházení, lze dodržení zásady rovnosti zaručit pouze tím, že se osobám patřícím do znevýhodněné kategorie přiznají stejné výhody, jakých využívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie; jde o systém, který v případě, že nedochází ke správnému uplatňování unijního práva, zůstává jediným platným referenčním systémem.

Toto řešení lze použít pouze tehdy, pokud existuje platný referenční systém (viz rozsudek Specht a další, C-501/12 až C-506/12, bod 96). Obnovení rovného zacházení v takovém případě, jako je případ dotčený v původním řízení, předpokládá, že jsou zaměstnancům znevýhodněným předchozím systémem přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby před dovršením 18. roku věku i postup v platové tabulce.



Věc C 417/13, ÖBB Personenverkehr AG v. Gotthard Starjakob

Pokud není přijat systém, jenž odstraňuje diskriminaci na základě věku v souladu se směrnicí 2000/78, obnovení rovného zacházení předpokládá, že jsou zaměstnancům znevýhodněným předchozím systémem přiznány stejné výhody, jakých mohli využívat zaměstnanci zvýhodnění tímto systémem, pokud jde o započtení dob služby před dovršením 18. roku věku, ale rovněž postup v platové tabulce.

Viz také Věc C 530/13, *Leopold Schmitzer v. Bundesministerin für Inneres*.



Nejvyšší soud Spojeného království Seldon v. Clarkson Wright Jakes [2012] UKSC 16

V angličtině, ale shrnuje:

Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, Věc C-411/05

R (Age Concern England) v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Věc C-388/07

David Hütter v. Technische Universität Graz, Věc C-88/08

Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, Věc C-341/08

Wolf v. Stadt Frankfurt am Main, Věc C-229/08

Kücükdeveci v. Swedex GmbH & Co KG, Věc C-555/07

Rosenblatt v. Oellerking GmbH, Věc C-45/09

Ingeniørforeningen i Danmark v. Region Syddanmark, Věc C-499/08

Georgiev v. Tehniceski Universitet Sofia, Filial Plovdiv, Spojené věci C-250/09



Listina a přímý horizontální účinek?

1. Jestliže má základní právo EU přímý účinek, bude mít účinek také ustanovení Listiny.
2. *Kamino International Logistics* (Stanovisko generálního advokáta) [2014] SDEU C-129/13_O (25. února 2014) Generální advokát argumentuje, že dotyční musí mít možnost uplatnit práva na obhajobu přímo před vnitrostátními soudy, aby bylo zabráněno tomu, že tato práva zůstanou jen na papíře nebo budou jen čistě formální. Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozsudku potvrdil, že Listina by mohla (s ohledem na právo na obhajobu) být vynucena přímo jednotlivci u vnitrostátních soudů (bod 35) (Viz také *Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT* (C-176/12), ačkoliv v tomto případě příslušné ustanovení vyžadovalo větší upřesnění, než které mělo, aby mohlo mít přímý účinek jako mezi jednotlivci.)
3. C-144/04 *Mangold v. Helm* a Věc C-555/07 *Kücükdeveci v. Swedex* Ustanovení Listiny EU, která obsahují obecné zásady práva EU, budou mít přímý horizontální účinek.



Shrnutí současné situace při odůvodňování přímé diskriminace na základě věku

Navrhovaný obsah zkoušky pro odůvodnění:

1. Může D demonstrovat, jaký byl cíl D, když zacházel s C méně příznivým způsobem?
2. Má tento cíl zákonné opodstatnění bez odkazu na směrnici?
3. Jednalo se o cíl typu zmíněného v čl. 6 odst. 1 (veřejný zájem politiky zaměstnanosti).
4. Pokud ano, má D skutečně tento cíl? (Nemáte zájem, který ve svém podnikání nepotřebujete.)
5. Pokud ano, může D prokázat, že toto zacházení bylo vhodným prostředkem k dosažení tohoto cíle?
6. Pokud ano, může D prokázat, že nebyly k dispozici mírnější / méně diskriminující prostředky k dosažení tohoto cíle?

Pouze za předpokladu, že je D schopen uspokojivě projít všemi těmito kroky, je prokázána obhajoba odůvodnění přímé diskriminace na základě věku.

