



**IAAEG**

Institut für Arbeitsrecht und  
Arbeitsbeziehungen in der  
Europäischen Gemeinschaft

# **Dyskryminacja ze względu na wiek w świetle orzecznictwa TSUE**

**Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter**

**ERA, Trewir, 15 listopada 2011 r.**

# A. Podstawy prawne

## I. Karta Praw Podstawowych UE, Art. 21 (1):

„Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

# Zakres Karty praw podstawowych :

**TSUE, 1 marca 2011 r. sprawa C-236/09  
Test-Achats, pkt 16**

„Artykuł 6 traktatu UE [...] stanowi w ust. 2, że Unia szanuje prawa podstawowe zagwarantowane w europejskiej Konwencji [...] oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasady ogólne prawa wspólnotowego. Te prawa podstawowe [...] ma taką samą moc prawną jak traktaty”.

**I. Dyrektywa 2000/78/WE (Dyrektywa ramowa) w celu realizacji zasady równego traktowania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w związku z dyskryminacją ze względu na wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność, religię lub przekonania.**

# Zakres równego traktowania

- Nawiązanie i zakończenie stosunku pracy
- Warunki zatrudnienia
- Awans zawodowy
- Dostęp do szkoleń

# Zakres równego traktowania, Art. 2 ust. 2 dyrektywy

- dyskryminacja bezpośrednia
- dyskryminacja pośrednia
- molestowanie

Ale: możliwe odstępstwa od zasady ochrony przed bezpośrednią dyskryminacją ze względu na wiek, art. 6

# Dyskryminacja ze względu na wiek jako szczególna podstawa?

**ECJ, 22 lutego 2005 r. sprawa C-144/04  
Mangold**

„Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek powinna zostać uznana za zasadę ogólną prawa wspólnotowego“

- zasada powtórzona w sprawie C-555/07  
Kücükdeveci, pkt 21, 22.

→ wydaje się, że zastosowanie mają te same standardy oceny, które stosuje się w przypadku pozostałych podstaw zakazu dyskryminacji

**Art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE przewiduje liczne „uzasadnienia” bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek pod warunkiem, że odmienne traktowanie:**

- służy osiągnięciu zgodnego z prawem celu (polityki społecznej / zatrudnienia)**
- jest osiąganę proporcjonalnymi środkami, tzn. takimi, które są „właściwe i konieczne” do realizacji tego celu.**

# Zasady TSUE

- państwa członkowskie / partnerzy społeczni dysponują szerokim zakresem uznania, jeśli chodzi o wybór środków realizacji swoich celów
- uzasadnione cele realizowane są w interesie publicznym, nawet jeśli mogą uwzględniać konieczność zapewnienia elastyczności firm
- proporcjonalność środków oznacza, że nie wykraczają one poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu, tzn. nie są nieracjonalne, nadmierne ani sprzeczne ze sobą.

# Standardy kontroli sądowej

- łagodne dla limitów wiekowych, ogólnego wieku emerytalnego wspólnego dla wielu państw członkowskich
- surowe dla szczególnego wieku emerytalnego w przypadku konkretnych rodzajów stanowisk, przewidziane tylko w niektórych państwach członkowskich
- surowe dla warunków zatrudnienia związanych z wiekiem, gdyż w każdym porządku prawnym są one różne

# B. Zagadnienie wieku w orzecznictwie TSUE

## Wiek emerytalny

Motyw 14 dyrektywy 2000/78/WE: „Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny”.

Czy oznacza to, że motyw ten wyłącza z zakresu zastosowania dyrektywy wszystkie postanowienia związane z wiekiem emerytalnym?

## **TSUE Sprawa C-411/05 Palacios de la Villa, pkt 44**

„Motyw ogranicza się do uściślenia, że dyrektywa nie wpływa na właściwość państw członkowskich w ustalaniu wieku umożliwiającego przejście na emeryturę i w żaden sposób nie stoi on na przeszkodzie stosowaniu tej dyrektywy do przepisów regulujących warunki rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy [...] wiek emerytalny został osiągnięty“.

# **Czy bezwzględny wiek emerytalny może być uzasadniony zgodnie z warunkami przewidzianymi w art. 6 dyrektywy?**

**TSUE, 16 października 2007 r.**

**Sprawa C-411/05 Palacios de la Villa, pkt 68-75**

„Państwa członkowskie oraz partnerzy społeczni na poziomie krajowym dysponują szerokim marginesem uznania przy wyborze sposobu osiągnięcia określonego celu w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia oraz w zdefiniowaniu środków mogących go zrealizować”.

# Równoważenie interesów w wyroku w sprawie Palacios de la Villa

- Osobista autonomia pracownika
- Swoboda kontynuowania zatrudnienia
- Konieczność ekonomiczna
- Rozwiązanie problemu wysokiej stopy bezrobocia
- Uprawnienie do odpowiednio wysokiej emerytury, pozwalającej na utrzymanie się
- Nie nałożone jednostronnie lecz wynegocjowane wspólnie z partnerami społecznymi

Skutek: obligatoryjny wymóg nie był „nieracjonalny”.

## **TSUE, 5 marca 2009 r. sprawa C-388/07 Age Concern England**

Jakie cele mogą realizować państwa członkowskie, stosując odstępstwo w myśl art. 6?

pkt 46: „ [...] celami, które można uważać za zgodne z prawem w rozumieniu [art. 6 ust. 1] i za mogące uzasadnić odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, są cele z zakresu polityki społecznej [...]. Te zgodne z prawem cele ze względu na to, że leżą w interesie ogólnym, różnią się od celów czysto indywidualnych związanych z sytuacją danego pracodawcy, takich jak zmniejszenie kosztów czy poprawa konkurencyjności [...]

→ Zasada powtórzona w wyrokach TSUE z 18 czerwca 2009 r. w sprawie C-88/08 Hütter, pkt 41 i z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge



# TSUE, 12 stycznia 2010 r. sprawa C-229/08 Wolf

Górna granica wieku rekrutacji do technicznej służby  
pożarniczej średniego szczebla wynosząca 30 lat

Zgodny z prawem cel: zapewnienie zdolności  
operacyjnej i dobrego  
funkcjonowania służb  
pożarniczych

Istotny i determinujący wymóg zawodowy [art. 4 ust. 1]:  
posiadanie szczególnych zdolności fizycznych

→ Potwierdzone naukowo dowody,  
nie podważone przed sądem krajowym

# TSUE, 19 maja 2011 r. sprawa C-447/09 Prigge

- Górna granica wieku wynosząca 60 lat dla pilotów linii lotniczych przewidziana w porozumieniu zbiorowym

Zgodny z prawem cel: zagwarantowanie bezpieczeństwa pasażerów

- Nie jest to istotny i determinujący wymóg zawodowy w myśl art. 4 ust. 1, gdyż nie jest on zgodny z innymi krajowymi i międzynarodowymi przepisami umożliwiającymi pilotom wykonywanie zawodu do ukończenia 65 lat.
- Brak uzasadnienia zgodnie z art. 6, gdyż bezpieczeństwo żeglugi powietrznej nie zostało wymienione pośród wskazanych tam celów.
- Brak uzasadnienia ze względu na zakres uznania przysługujący partnerom społecznym

# **TSUE, 12 października 2010 r. sprawa C-499/08 Andersen**

Uniemożliwienie pracownikom otrzymania odprawy po wypowiedzeniu umowy uzasadnione tym, że są oni uprawnieni do otrzymywania świadczeń emerytalnych

Zgodny z prawem cel: pomoc pracownikom o znacznym stażu pracy w reintegracji zawodowej stanowi zasługujący na ochronę cel polityki rynku pracy

Środki służące realizacji tego celu nie są odpowiednie ani konieczne: osoby uprawnione do pobierania świadczeń emerytalnych były traktowane tak, jak gdyby faktycznie je pobierały, chociaż nadal zamierzały wykonywać prawo do dalszej pracy.

# TSUE, 12 października 2010 r. sprawa C-45/09 Rosenbladt

Automatyczne ustanie umowy o pracę z pracownikiem, który ukończył 65. rok życia na podstawie układu zbiorowego dla pracowników sektora usług w zakresie sprzątnia

Zgodne z prawem cele wymienione przez TSUE

- Podział pracy między pokoleniami (wątpliwe dowody, „mit blokowania miejsc pracy”)
  - Konieczność wypowiedzania umów o pracę osobom z powodu braku dalszej zdolności do pracy jest upokarzające (wątpliwe dowody na poparcie tezy, że bycie „za starym” jest mniej upokarzające)
  - Górna granica wieku ustalona na podstawie układu zbiorowego (samo w sobie nie może to stanowić uzasadnienia)
- Kwestia, czy układ zbiorowy faktycznie ustalał „bezwzględny” wiek emerytalny

# TSUE, 18 listopada 2010 sprawa C-250/09 Georgiev

Ustalenie górnej granicy wieku w wysokości 68 lat dla profesorów uniwersyteckich pozwalającej im na kontynuację pracy po skończeniu ogólnego wieku emerytalnego wynoszącego 65 lat tylko na podstawie umów na czas określony ograniczonych do jednego roku podlegających przedłużeniu jedynie dwukrotnie

Zgodny z prawem cel: polityka zatrudnienia polegająca na zapewnieniu optymalnego międzypokoleniowego podziału stanowisk pracy oraz wysokiej jakości nauczania dzięki wymianie doświadczeń i nowatorstwu

ale: sądy krajowe muszą zbadać, czy cel w zakresie polityki społecznej nie służył jedynie jako pretekst.

# **TSUE, 8 września 2011 sprawy połączone C-297/10 i C-298/10 Hennings i Mai**

Porozumienia międzynarodowe dotyczące wcześniejszych dyskryminujących układów zbiorowych ustalających podstawy wynagrodzeń w poszczególnych kategoriach zaszeregowania na podstawie wieku.

Wcześniejsza dyskryminacja ze względu na wiek nie może być uzasadniona zgodnym z prawem celem rekompensowania doświadczenia zawodowego pracownika, gdyż cel ten zostałby osiągnięty dzięki określeniu grup zaszeregowania na podstawie stażu, nie zaś na podstawie wieku.

Porozumienia międzynarodowe realizują zgodny z prawem cel ochrony pracowników przed znaczną utratą dochodów

ale: partnerzy społeczni, ustalając zbiorowe standardy w zakresie wynagrodzeń, muszą przestrzegać prawa Unii, w tym przewidzianego w dyrektywie ramowej zakazu dyskryminacji ze względu na wiek

## **TSUE, 21 lipca 2010 r. sprawy połączone C-159/10 i C-160/10 Köhler i Fuchs**

Zgodny z prawem cel w zakresie obowiązkowego przechodzenia na emeryturę urzędników

Zgodny z prawem cel: polityka rynku pracy polegająca na ułatwieniu zatrudniania lub awansowania młodych pracowników realizowana poprzez skuteczne planowanie przechodzenia na emeryturę dzięki „korzystnej stratyfikacji wiekowej”.

Czy można mówić o wewnętrznej zgodności ustalania bezwzględnego wieku emerytalnego, gdy istnieje możliwość kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu tego wieku, wyłącznie w zależności od szczególnego interesu pracownika w kontynuowaniu zatrudnienia?