



LUND  
UNIVERSITY

## Unijny zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Prof. ANN NUMHAUSER-HENNING, WYDZIAŁ PRAWA, UNIWERSYTET W LUND  
Trewir, 19 maja 2014 r.



### I. Wprowadzenie

- Starzenie się społeczeństwa narzuca konieczność zwiększonej aktywności osób starszych; jest to istotny cel strategiczny UE.
- Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek może stać się ważnym mechanizmem prawnym umożliwiającym realizację tego celu.
- Jednak wprowadzenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek może okazać też mieć niesprzyjające skutki dla starszych pracowników w związku z
  - akceptacją przymusowej dymisji,
  - elitarną strukturą zakazu dyskryminacji,
  - powstaniem ryzyka, że skutki w prawie pracy będą odwrotne od zamierzonych,
  - procesem dalszego uelastyczniania pracy.
- Niniejsza prezentacja dotyczy powyższych zagadnień.



LUND  
UNIVERSITY

## Plan

---

- I. Wprowadzenie
- II. Dyskryminacja ze względu na wiek a „nierozstrzygalny dylemat”
- III. Dyskryminacja ze względu na wiek a przymusowa dymisja
- IV. Dyskryminacja ze względu na wiek a okres przedemerytalny
- V. Utrzymanie zakazu w mocy
- VI. Inne sprawy (młodszy pracownicy, ustalanie wynagrodzenia)
- VII. Wnioski na przyszłość



## II. Dyskryminacja ze względu na wiek a „nierozstrzygalny dylemat”

---

- Wyzwaniem dla zakazu dyskryminacji jest **zmiana** dotychczas uznawanych za normatywne sposobów postrzegania przynależności i wykluczenia oraz propagowanie **integracji** i **sprawiedliwości** społecznej zarówno na poziomie całego społeczeństwa, jak i poszczególnych osób
- Odzwierciedla to „nierozstrzygalny dylemat” przepisów o zakazie dyskryminacji: korzyści instrumentalne a prawa człowieka, lub podejście oparte na wspólnych korzyściach a podejście oparte na prawach osób
- Dyskryminacja ze względu na wiek jako skrajny przykład



## II. Dyskryminacja ze względu na wiek a „nierozstrzygalny dylemat”

---

- Podejście oparte na prawach podstawowych jednostki (art. 21 Karty praw podstawowych)
- Motywy 14 i 25 preambuły do dyrektywy 2000/78/WE
- Porządkująca rola wieku w społeczeństwie w ujęciu zbiorowym (art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE)
- Strategiczny cel w postaci aktywnego starzenia się w ujęciu zbiorowym (strategia „Europa 2020”, wytyczne dotyczące zatrudnienia itd.)
- Istotne wymogi zawodowe (art. 4), bezpieczeństwo publiczne (art. 2 ust. 5) i siły zbrojne (art. 3 ust. 4 dyrektywy 2000/78/WE) – *Wolf C-229/08, Petersen C-341/08, Prigge C-447/09*
- Niejednoznaczne przepisy dyrektywy – równowagę należy wprowadzić na poziomie ich stosowania
- Podstawą jest uzasadnienie (Bercússon)
- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zalewany jest tego rodzaju sprawami.



## II. Dyskryminacja ze względu na wiek a „nierozstrzygalny dylemat”. Art. 6 ust. 1 dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy

---

- „Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli [...] zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.”



## II. Dyskryminacja ze względu na wiek a „nierozstrzygalny dylemat”.

### Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie *Mangold*

---

- *Mangold C-144/04*  
Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jako jedna z ogólnych zasad prawa UE
- Potwierdzenie w wyroku w sprawie *Kücükdevici C-555/07*, z odniesieniem do treści Karty praw podstawowych
- Następnie odmienne podejścia:  
odwołanie wyłącznie do dyrektywy: *Andersen C-499/08*, *Rosenbladt C-45/09*  
odwołanie do zasady ogólnej: *Tyrolean Airways C-132/11*, *Odar C-152/11*  
odwołanie wyłącznie do Karty praw podstawowych: *Hennigs C-297/10*, *Prigge C-447/09*



## III. Dyskryminacja ze względu na wiek a przymusowa dymisja

---

- Przymusowa dymisja została zaakceptowana przez Trybunał Sprawiedliwości w takich sprawach jak
- *Palacios de la Villa C-411/05*, *Age Concern England C-388/07*, *Rosenbladt, C-45/09*, *Hörfeldt C-141/11*
- Akceptowalna dla Trybunału Sprawiedliwości, ponieważ „automatyczne rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami, którzy spełniają przesłanki wieku i zgromadzonych składek celem korzystania ze swoich uprawnień emerytalnych, stanowi od wielu lat część prawa pracy wielu państw członkowskich i jest w powszechnym użyciu w stosunkach pracy. Mechanizm ten opiera się na równowadze pomiędzy względami natury politycznej, ekonomicznej, socjalnej, demograficznej lub budżetowej (*Hörfeldt*, s. 28), a jeśli chodzi o prawo do emerytury, należy je rozważyć nie na poziomie indywidualnym, ale systemowym.
- Inne zaakceptowane cele: międzypokoleniowa sprawiedliwość w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz przeciwdziałanie upokarzającym formom rozwiązywania stosunku pracy



### III. Dyskryminacja ze względu na wiek a przymusowa dymisja

---

- Orzecznictwo to obrazuje
  - dość niskie wymogi w zakresie uzasadnienia (por. *Georgiev C-250/09, Fuchs & Köhler C-159/10 oraz Petersen C-C-341/08*),
  - niejednoznaczność zakazu dyskryminacji ze względu na wiek oraz
  - wiek jako tradycyjny czynnik rozwarstwienia społeczeństwa
  - powiązania ze standardową umową o pracę, a także
  - stanowi część dorozumianej umowy



### IV. Dyskryminacja ze względu na wiek a okres przedemerytalny

---

- Sprawy *Andersen C-499/08, Odar C-152/11, Toftgaard C-546/11, Komisja przeciwko Węgrom C-286/12*
- Bardziej restrykcyjne wymogi w zakresie uzasadnienia
  - utrzymanie w mocy zakazu dyskryminacji ze względu na wiek oraz
  - dorozumiana umowa



## V. Utrzymanie zakazu w mocy

---

- Z czym wiązałby się zakaz stosowania przymusowej dymisji?
- Ryzyko osłabienia ochrony zatrudnienia również przed wiekiem emerytalnym,
- w związku z tym, że prawo antidyskryminacyjne ma charakter elitarny,
- i kładzie silniejszy nacisk na „zdolności” w życiu zawodowym
- ze szkodą dla ochrony zatrudnienia,
- przez co przyczynia się do dalszego uelastyczniania pracy
- (uelastycznienie towarzyszy przymusowej dymisji)



## VI. Inne sprawy (młodzi pracownicy, ustalanie wynagrodzenia)

---

- *Hennigs C-297/10, Specht i in. C-540-541/12*  
doświadczenie/długość pracy jako przyjęte kryterium, w odróżnieniu od bardziej „automatycznego” systemu opartego na wieku. Szczególna rola partnerów społecznych.
- *Hütter C-88/08*, nieuwzględnienie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18. roku życia przy ustalaniu wynagrodzenia – niewłaściwe
- *Kücükdevici C-555/07*, nieuwzględnienie okresu pracy przed ukończeniem 25. roku życia przy ustalaniu okresu wypowiedzenia – niewłaściwe
- Część dorozumianej umowy, a zatem wiek jako czynnik rozwarstwienia społeczeństwa
- Jednak bardziej rygorystyczne wymogi w zakresie uzasadnienia



## VII. Wnioski na przyszłość

- Wprowadzenie całościowych przepisów prawnych wiąże się z ryzykiem powstania niekorzystnych zmian i erozji kluczowych koncepcji prawa antydyskryminacyjnego.
- Istotnym problemem jest również możliwość uzasadnienia bezpośredniej dyskryminacji.
- Jednak można mieć nadzieję na gruntowne przekształcenia, związane nie tylko z nierozstrzygalnym dylematem prawa antydyskryminacyjnego
- Wprowadzenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek niesie jednak za sobą ogólne zagrożenia dla prawa pracy,
- Dążenie do maksymalnego uelastycznienia
- Wiek może okazać się czynnikiem stratyfikacji społecznej również w przyszłości, natomiast zasada proporcjonalności - sposobem na radzenie sobie z nim.



**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ**



**[www.jur.lu.se/elderlaw](http://www.jur.lu.se/elderlaw)**





**LUND**  
UNIVERSITY