

Dyskryminacja ze względu na wiek: główne trendy Dyrektywy 2000/78 w kwestii dyskryminacji ze względu na wiek

Prof. Doctor Maria do Rosário Palma
Ramalho
Wydział Prawa
Uniwersytet Lizboński, Portugalia

Program

- Ogólne uwagi i kluczowe pojęcia Dyrektywy 2000/78/WE: inspiracją dla Dyrektywy są dyrektywy o równym traktowaniu mężczyzn i kobiet
- Dyskryminacja ze względu na wiek wśród innych źródeł dyskryminacji w Dyrektywie 2000/78: trudności w stosowaniu zasady niedyskryminacji w odniesieniu do wieku
- Formalna transpozycja Dyrektywy do prawa krajowego w części dotyczącej dyskryminacji ze względu na wiek *vis a vis* różne praktyki państw członkowskich w różnych kwestiach związanych z dyskryminacją ze względu na wiek
- Rola TS
- Podsumowanie

Uwagi ogólne na temat Dyrektywy 2000/78: inspiracja w dyrektywach o równym traktowaniu mężczyzn i kobiet

- Pojęcia dyskryminacji są takie same
- Zasady ochrony wyrażone w Dyrektywie w dużej mierze odzwierciedlają europejskie *acquis* w obszarze równości płci
- Inspirację dla kilku wyjątków od zasady niedyskryminacji (Artykuł 2 ust. 5 i Artykuł 4 ust. 1) można też znaleźć w derogacjach w odniesieniu do zasady równości płci

Podsumowanie

- Powiązanie dyskryminacji ze względu na płeć z innymi względami dyskryminacji w prawie UE uzasadnia interpretację Dyrektywy 2000/78 zgodnie z wytycznymi TS przy stosowaniu równoważnych postanowień w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć
- Jednakże nie zawsze tak jest w przypadku dyskryminacji ze względu na wiek

Dyskryminacja ze względu na wiek wśród innych źródeł dyskryminacji w Dyrektywie 2000/78: słabość zasady, gdy stosowana do wieku

W odniesieniu do wieku zasada jest słabsza ponieważ podlega większej liczbie wyjątków:

- Ogólne derogacje dotyczące wymogów konkretnych działań, bezpieczeństwa publicznego, zdrowia lub ochrony praw i konkretnych obszarów (Art. 2 ust. 2 lit. b), i ust. 5, Art. 3 ust. 2 i 3, oraz Art. 4 ust. 1)
- Konkretnie derogacje (Art. 6)

Różne traktowanie ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia (Art. 6 ust. 1)

- specjalne warunki dostępu do zatrudnienia, szkolenia, warunków pracy, wynagradzania i zwalniania dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby;
- dolnej lub górnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub awansu

Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek w obszarze zatrudnienia

Odmienne traktowanie jest uzasadnione, jeżeli w ramach prawa krajowego 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»

Podsumowanie

- Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest słabsza niż z innych względów, gdyż zasadniczo dotyczy sytuacji, w których odmienne traktowanie ze względu na wiek jest uzasadnione
- Wdrożenie zasady na poziomie krajowym w dużej mierze zależy od państwa członkowskiego, gdyż Art. 6 wymienia kryteria dopuszczalnej dyskryminacji na poziomie krajowym

Praktyki państw członkowskich w kluczowych kwestiach dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek

- Określone kryterium wieku w celu ochrony pewnych kategorii pracowników (młodych i/lub starszych)
- Promowanie zatrudniania pracowników młodych, starszych lub bezrobotnych
- Niższy poziom ochrony w przypadku zwalniania (pracownicy starsi)
- Minimalny wiek zatrudnienia, wyższy niż ogólny w przypadku określonych czynności
- Maksymalny wiek zatrudnienia w przypadku określonych czynności
- Maksymalny wiek pracy przed przejściem na emeryturę
- Środki wydłużania okresu aktywnego życia

Podsumowanie

- Państwa członkowskie szeroko stosują wszystkie wyjątki od zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, bez kontroli UE
- Środki dostępne na poziomie krajowym mogą być wzajemnie sprzeczne i brak spójnej strategii – raczej różny sposób osiągania celów

Rola TS

TS zajmuje się dwoma rodzajami problemów:

- problemami dotyczącymi niewdrożenia (lub złego wdrożenia) zasady niedyskryminacji przez państwa członkowskie
- dozwolonymi praktyka dyskryminacyjnymi ze względu na wiek

TS a problem braku lub wadliwej transpozycji Dyrektywy

- Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek wynika bezpośrednio z Traktatu i jest częścią wspólnej tradycji państw członkowskich i dlatego może być bezzwłocznie stosowana (*Mangold, Kücükdeveci*)

TS a dozwolone praktyki dyskryminacyjne

- Praktyki dyskryminacji bezpośredniej wyłącznie ze względu na wiek są niedozwolone (*Mangold, Kücükdeveci* lub *David Hütter*)
- W sprawach określonych w Art. 4 ust. 1 lub Art. 2 ust. 5), interpretacja TS jest ścisła (*Petersen, Prigge*)
- W sprawach określonych w Art. 6 (*Hütter, Palacios de la Villa*), Trybunał uznaje różne traktowanie jako politykę państwa członkowskiego, unikając uwzględnienia samego względu (przyczyny) dyskryminacji

Podsumowanie

- Można kontrolować praktyki dyskryminacyjne ze względu na wiek, gdy są one oparte o obiektywne kryteria dotyczące działalności zawodowej lub wymogów zewnętrznych, ale dobrze uzasadnionych (np. bezpieczeństwem publicznym lub zdrowiem)
- Z drugiej strony wydaje się, że kryteria otwarte i wynikające z prawa krajowego określone w Art. 6 (np. polityka zatrudnienia) nie mogą być ocenione przez Trybunał

Uwagi podsumowujące

- Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest słabsza niż ze względu na inne kryteria, gdyż formalnie jest ona zgodna z praktykami dopuszczającymi postępowanie dyskryminacyjne
- Praktyczne wdrożenie zasady w dużej mierze zależy od państw członkowskich
- Ta strukturalna słabość będzie trwała, gdyż dopuszczalne praktyki dyskryminacyjne określone w Art. 6 są raczej trudne do oceny przez TS

Dyskryminacja ze względu na wiek: główne trendy Dyrektywy 2000/78 w kwestii dyskryminacji ze względu na wiek

**Prof. Doctor Maria do Rosário Palma
Ramalho**

Wydział Prawa
Uniwersytet Lizboński, Portugalia