

Sprawa C-388/07

The Queen, na wniosek: The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

przeciwko

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym
złożony przez High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division
(Administrative Court)]

Dyrektywa 2000/78 — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy —
Dyskryminacja ze względu na wiek — Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy
z powodu przejścia na emeryturę — Uzasadnienie

Opinia rzecznika generalnego J. Mazáka przedstawiona w dniu 23 września
2008 r. I - 1573
Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 5 marca 2009 r. I - 1598

Streszczenie wyroku

1. *Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78 (dyrektywa Rady 2000/78, motyw 14, art. 1, art. 3 ust. 1 lit. c))*
2. *Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78 (dyrektywa Rady 2000/78, art. 2 ust. 2 lit. a), art. 6 ust. 1)*

3. *Polityka społeczna — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78*

(*dyrektywa Rady 2000/78, art. 2 ust. 2 lit. b), art. 6 ust. 1*)

1. Dyrektywa 2000/78 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy zmierza do stworzenia ogólnych ram dla zapewnienia każdej osobie równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy poprzez zaferowanie takiej osobie skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względu na jedną z cech, o których stanowi jej art. 1, wśród których znajduje się wiek.

Zgodnie ze swoim motywem 14 omawiana dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny. Jednakże stwierdzenie to ogranicza się do uściślenia, że dyrektywa ta nie wpływa na właściwość państw członkowskich w ustalaniu wieku umożliwiającego przejście na emeryturę, i w żaden sposób nie stoi ono na przeszkodzie stosowaniu tej dyrektywy do przepisów regulujących warunki rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy tak ustalony wiek emerytalny został osiągnięty.

nika z powodu osiągnięcia przezeń wieku emerytalnego, wpływa na czas trwania stosunku pracy łączącego strony oraz bardziej ogólnie na wykonywanie zawodu przez zainteresowanego pracownika.

Poza tym przepis ten pozbawia również pracownika, który zbliża się do wieku emerytalnego lub go osiągnął, wszelkiej ochrony w odniesieniu do zatrudnienia przed dyskryminacją ze względu na wiek, ograniczając przyszłe uczestniczenie tej kategorii pracowników w życiu zawodowym. Należy uznać, że uregulowania krajowe o takim charakterze ustanawiają przepisy dotyczące „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 i wobec tego objęte są jej zakresem stosowania.

(por. pkt 23, 25, 27, 28, 30; pkt 1 sentencji)

Zatem uregulowanie krajowe, które nie ustanawia obowiązkowego reżimu automatycznego przejścia na emeryturę, lecz przewiduje przesłanki, przy spełnieniu których pracodawca może odstąpić od zasady niedyskryminacji ze względu na wiek i rozwiązać stosunek pracy pracow-

2. Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie

ustanowieniu przepisów krajowych, które nie wymieniają w sposób precyzyjny celów uzasadniających możliwość odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, mieszczących się — zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy — w kategorii bezpośredniej dyskryminacji. Jednakże wspomniany art. 6 ust. 1 zezwala na odstępstwo od tego zakazu tylko w odniesieniu do środków uzasadnionych zgodnymi z prawem celami polityki społecznej, takimi jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy dane uregulowania krajowe, zezwalające pracodawcy na rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, mają zgodny z prawem cel i czy krajowe władze ustawodawcze lub wykonawcze mogą w sposób zasadny twierdzić, że przy wzięciu pod uwagę zakresu uznania, którym dysponują państwa członkowskie w zakresie polityki społecznej, wybrane środki są właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu.

pracy i kształcenia zawodowego, a środki służące osiągnięciu tych celów będą właściwe i konieczne.

Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy zezwala państwu członkowskiemu na ustanowienie w ramach ich prawa krajowego przepisów wprowadzających różnice w traktowaniu ze względu na wiek, mieszczących się — zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy — w kategorii bezpośredniej dyskryminacji. Jest tak ponadto dlatego, że art. 6 ust. 1 dyrektywy należy interpretować jako stosujący się zgodnie z jego pierwszym akapitem „bez względu na art. 2 ust. 2” dyrektywy. Uprawnienie to, jako że stanowi wyjątek od zakazu dyskryminacji, jest jednak ściśle ograniczone przez wymogi zawarte w art. 6 ust. 1 dyrektywy.

(por. pkt 52; pkt 2 sentencji)

3. Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy stwarza możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie, w ramach ich przepisów krajowych, określonych rodzajów różnic w traktowaniu ze względu na wiek, jeśli będą one „obiektywnie i racjonalnie” uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak cel z zakresu polityki zatrudnienia, rynku

Jeśli chodzi o istnienie różnic w stosowaniu kryteriów z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 i kryteriów z art. 6 ust. 1, w drodze tego drugiego przepisu przyznaje się państwom członkowskim możliwość ustanowienia w ich prawie krajowym, że niektóre rodzaje różnic w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy, jeśli jest to „obiektywnie i racjonalnie” uzasadnione. Przyznając, że przysłówek „racjonalnie” nie pojawia się w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy, należy jednak zauważyć, że nie można sobie wyobrazić, aby różnica w traktowaniu mogła być uzasadniona zgodnym z prawem celem, osiągniętym za pomocą właściwych i koniecznych środków,

a jednocześnie uzasadnienie to nie byłoby racjonalne. A zatem nie trzeba przywiązywać szczególnej wagi do okoliczności, że przysłówek ten nie pojawia się w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Należy jednak podkreślić, że przepis ten jest zaadresowany do państw członkowskich i mimo posiadania przez nie szerokiego zakresu uznania w materii polityki społecznej, nakłada na nie

obowiązek udowodnienia zgodności z prawem wyznaczonego celu, w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi.

(por. pkt 61, 62, 65, 67; pkt 3 sentencji)