

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 12 października 2010 r.*

W sprawie C-45/09

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht Hamburg (Niemcy) postanowieniem z dnia 20 stycznia 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 lutego 2009 r., w postępowaniu:

Gisela Rosenblatt

przeciwko

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.C. Bonichot i A. Arabadjiev, prezesi izb, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (sprawozdawca) i T. von Danwitz, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 23 lutego 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu G. Rosenblatt przez K. Bertelsmanna, Rechtsanwalt,

— w imieniu Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH przez P. Sonnego, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lumę oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu duńskiego przez B. Weis Fogh, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu rządu włoskiego przez I. Bruni, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez V. Jackson, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez T. Warda, barrister,

- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz V. Kreuzschitz, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 28 kwietnia 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu toczącego się pomiędzy G. Rosenblatt a przedsiębiorstwem Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (zwanym dalej „Oellerking”) w przedmiocie warunków rozwiązywania umowy o pracę.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

- 3 Motyw 25 dyrektywy 2000/78 brzmi:

„Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa [uzasadnionymi] celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana”.

- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem „jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

5 Artykuł 2 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
- b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
 - i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub
 - ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasa-

dami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

[...]”

- 6 Na podstawie art. 6 dyrektywy 2000/78, zatytułowanego „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmiennie traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwione zgodnym z przepisami [uzasadnionym] celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmiennie traktowanie może polegać między innymi na:

- a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagrodzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;
- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

- c) określeniu górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

- 7 Artykuł 16 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Zgodność”, stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

- a) zniesione zostały przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw, jak również w statutach regulujących wykonywanie wolnych zawodów oraz w statutach organizacji pracowników i pracodawców zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione”.

Uregulowania krajowe

Ogólna ustawa o równym traktowaniu

- 8 Dyrektywa 2000/78 została implementowana do niemieckiego porządku prawnego w drodze Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. I, s. 1897, zwanej dalej „AGG”). Ustawa ta przewiduje w § 1, zatytułowanym „Przedmiot ustawy”:

„Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich nierówności ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową”.

- 9 Paragraf 2 AGG, zatytułowany „Zakres stosowania”, stanowi:

„(1) Na gruncie niniejszej ustawy zakazane jest dyskryminujące traktowanie wynikające z jednej z przyczyn wymienionych w § 1 w odniesieniu do:

[...]

2. Warunków zatrudnienia i pracy, w tym warunków wynagradzania i rozwiązywania stosunków pracy, w szczególności zawartych w porozumieniach zbiorowych i indywidualnych umowach o pracę oraz w przepisach wydanych w kontekście wykonywania i zakończenia stosunków pracy, jak również awansu zawodowego.

[...]

(4) Do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami stosują się wyłącznie przepisy dotyczące ochrony ogólnej i szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy.

[...]”

- 10 Na podstawie § 7 AGG, zatytułowanego „Zakaz dyskryminacji”:

„(1) Pracownicy nie mogą być niekorzystnie traktowani ze względu na jedną z przyczyn wymienionych w art. 1; to samo odnosi się również do sytuacji, w której osoba stosująca dyskryminację zakłada jedynie istnienie jednej z przyczyn wymienionych w art. 1 w trakcie dyskryminującego traktowania.

[...]”

- 11 Paragraf 10 AGG, zatytułowany „Dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na wiek”, ma następujące brzmienie:

„(1) Niezależnie od postanowień § 8 odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne również wtedy, gdy jest obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwione uzasadnionym celem. Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

[...]

5. zawarciu porozumienia przewidującego ustanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w terminie, w którym pracownik lub pracownica może wystąpić o przyznanie emerytury: nie narusza to przepisu § 41 księgi szóstej kodeksu zabezpieczenia społecznego [...].”

- 12 W okresie pomiędzy 18 sierpnia a 11 grudnia 2006 r. § 10 AGG obejmował pośród odstępstw stanowiących dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na wiek następujące odstępstwo:

„7. uzgodnienia, w drodze indywidualnej umowy o pracę lub układu zbiorowego, w sprawie zakazu rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami w określonym wieku i o określonym stażu pracy u danego pracodawcy, o ile nie umniejszą to w znacznym stopniu ochrony innych pracowników przed wypowiedzeniem w ramach zastosowania kryteriów socjalnych na podstawie § 1 ust. 3 Kündigungsschutzgesetz (ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem).”

Kodeks zabezpieczenia społecznego

- 13 Paragraf 41 ust. 4 Sozialgesetzbuch sechstes Buch (księgi szóstej kodeksu zabezpieczenia społecznego, zwanej dalej „SGB VI”) dotyczący ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego, w brzmieniu obowiązującym w okresie pomiędzy 1 stycznia 1992 r. a 31 lipca 1994 r., miał następujące brzmienie:

„Uprawnienia ubezpieczonego do świadczenia emerytalnego nie można uznać za przyczynę mogącą warunkować rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem. W przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z nagłych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, uprawnienie pracownika do emerytury nie może być uwzględniane w ramach wyboru kryteriów socjalnych przed ukończeniem przez pracownika 65. roku życia. Porozumienie, zgodnie z którym stosunek pracy ustaje w momencie, w którym pracownik nabył prawo do emerytury, jest skuteczne tylko wtedy, gdy porozumienie to zostało zawarte lub potwierdzone przez pracownika w ciągu trzech lat przed tym terminem”.

- 14 W oparciu o ten ostatni przepis orzecznictwo krajowe uznało za nieważne klauzule układów zborowych przewidujące automatyczne ustanie umowy o pracę z pracownikiem, który ukończył 65. rok życia [wyrok Bundesarbeitsgericht z dnia 1 grudnia 1993 r. (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)].

- 15 W następnej kolejności ustawodawca podjął interwencję w celu uniknięcia sytuacji, w której granice wiekowe przewidziane przez układy zbiorowe zostałyby na podstawie tego orzecznictwa uznane za nieważne. Dlatego właśnie w okresie pomiędzy 1 sierpnia 1994 r. a 31 lipca 2007 r. § 41 ust. 4 zdanie trzecie SGB VI był zredagowany w następujący sposób:

„Porozumienie przewidujące ustanie stosunku pracy pracownika bez wypowiedzenia w momencie, w którym pracownik ten przed ukończeniem 65. roku życia może wystąpić o przyznanie emerytury, traktuje się jako obowiązujące w stosunku do pracownika, który ukończył 65. rok życia, chyba że porozumienie to zostało zawarte lub potwierdzone przez pracownika w ciągu trzech lat przed tym terminem”.

- 16 Od dnia 1 stycznia 2008 r. § 41 SGB VI ma następujące brzmienie:

„Świadczenie emerytalne i ochrona przed wypowiedzeniem

Uprawnienia ubezpieczonego do świadczenia emerytalnego nie można uznać za przyczynę mogącą warunkować rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem. Porozumienie przewidujące ustanie stosunku pracy pracownika bez wypowiedzenia w momencie, w którym pracownik ten nabył uprawnienia emerytalne, przed osiągnięciem ogólnego wieku emerytalnego, traktuje się jako obowiązujące w stosunku do pracownika, który osiągnął ogólny wiek emerytalny, chyba że porozumienie to zostało zawarte lub potwierdzone przez pracownika w ciągu ostatnich trzech lat przed tym terminem”.

Ustawa o układach zbiorowych pracy

- 17 W okresie pomiędzy 28 listopada 2003 r. a 7 listopada 2006 r. § 5 Tarifvertragsgesetz (ustawy o układach zbiorowych, BGBl. 1969 I, s. 1323), zatytułowany „Ogólna moc wiążąca”, miał następujące brzmienie:

„Federalne ministerstwo gospodarki i pracy może w uzgodnieniu z komisją obsadzoną przez trzech przedstawicieli organizacji nadrzędnych pracodawców i trzech przedstawicieli centrali związkowych, na wniosek jednej ze stron układu, uznać układ za powszechnie obowiązujący, jeżeli:

1. związani układem pracodawcy zatrudniają nie mniej niż 50% pracowników objętych zakresem zastosowania układu oraz
2. uznanie układu za powszechnie obowiązujący wydaje się wskazane ze względu na interes publiczny.

Można odstąpić od przesłanek pkt 1 i 2, jeżeli uznanie układu za powszechnie obowiązujący wydaje się niezbędne dla opanowania sytuacji socjalnej.

[...]”

Powszechnie obowiązujący ramowy układ zbiorowy dla pracowników sektora usług w zakresie sprzątania budynków

- 18 Od 1987 r. § 19 pkt 8 Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (ramowego układu zbiorowego dla pracowników sektora usług w zakresie sprzątania budynków, zwanego dalej „RTV”) przewiduje:

„O ile umowy indywidualne nie zawierają innych postanowień, stosunek pracy ustaje z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym zatrudniony/a nabywa prawo do emerytury, [...] najpóźniej z upływem miesiąca, w którym zatrudniony/a ukończył/a 65. rok życia”.

- 19 W drodze obwieszczenia opublikowanego w dniu 3 kwietnia 2004 r. minister gospodarki i pracy uznał ten układ za powszechnie obowiązujący ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2004 r.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 20 Działalność zawodowa G. Rosenblatt przez 39 lat polegała na wykonywaniu prac z zakresu sprzątania w koszarach w Hamburgu-Blankenese (Niemcy).
- 21 Od dnia 1 listopada 1994 r. G. Rosenblatt była zatrudniona przez Oellerking, przedsiębiorstwo świadczące usługi w zakresie sprzątania budynków, na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (dwie godziny dziennie; dziesięć godzin tygodniowo) przewidującej wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 307,48 EUR.

- 22 Zgodnie z postanowieniami tej umowy wygasa ona, na podstawie §19 pkt 8 RTV, z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym pracownica może ubiegać się o emeryturę, czyli najpóźniej z upływem miesiąca, w trakcie którego ukończy ona 65. rok życia.
- 23 Zgodnie z tym postanowieniem Oellerking doręczył G. Rosenbladt w dniu 14 maja 2008 r. pismo w sprawie wygaśnięcia jej umowy o pracę ze skutkiem od dnia 31 maja 2008 r., z uwagi na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego.
- 24 Pismem z dnia 18 maja 2008 r. G. Rosenbladt poinformowała swego pracodawcę o chęci kontynuowania zatrudnienia. Pomimo tego sprzeciwu jej umowa o pracę przestała obowiązywać w dniu 31 maja 2008 r. Niemniej Oellerking zaproponował G. Rosenbladt nowy stosunek pracy od dnia 1 czerwca 2008 r. na czas trwania postępowania sądowego przed sądem krajowym.
- 25 W dniu 28 maja 2008 r. G. Rosenbladt wszczęła przed Arbeitsgericht Hamburg postępowanie przeciwko swemu pracodawcy. Utrzymuje ona, że zakończenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem, ponieważ stanowi dyskryminację ze względu na wiek. Podnosi, że granica wieku, taka jak przewidziana w § 19 pkt 8 RTV, jest nieuzasadniona w świetle art. 4 i 6 dyrektywy 2000/78.
- 26 Od dnia 1 czerwca 2008 r. G. Rosenbladt otrzymuje świadczenie w ramach ustawowego systemu emerytalnego w wysokości 253,19EUR miesięcznie, czyli 228,26EUR netto.
- 27 Sąd krajowy powziął wątpliwości co do zgodności postanowienia o automatycznym rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w § 19 pkt 8 RTV, z zasadą równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wynikającą z prawa pierwotnego Unii oraz z dyrektywy 2000/78.

28 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Hamburg postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy po wejściu w życie [AGG] zbiorowe przepisy prawa pracy, które różnicują według kryterium wieku, są zgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek zawartym w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy [2000/78], chociaż AGG takiej możliwości wyraźnie nie dopuszcza (jak miało to miejsce wcześniej w § 10 [pkt] 7 AGG)?

- 2) Czy uregulowanie krajowe, które zezwala państwu, stronom układu zbiorowego oraz stronom indywidualnej umowy o pracę na ustalenie, że stosunki pracy ustaną automatycznie po osiągnięciu określonego wieku (w tym przypadku: ukończeniu 65. roku życia), narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, zawarty w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli w tym państwie członkowskim od dziesięcioleci w umowach o pracę prawie wszystkich pracowników stosuje się stale odpowiednie klauzule, niezależnie od panującej w danym momencie konkretnej sytuacji gospodarczej, socjalnej i demograficznej oraz niezależnie od konkretnej sytuacji na rynku pracy?

- 3) Czy układ zbiorowy, który zezwala pracodawcy na zakończenie stosunków pracy po osiągnięciu określonego wieku (w tym przypadku: ukończeniu 65. roku życia), narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek zawarty w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli w tym państwie członkowskim od dziesięcioleci w umowach o pracę prawie wszystkich pracowników stosuje się stale odpowiednie klauzule, niezależnie od panującej w danym momencie konkretnej sytuacji gospodarczej, socjalnej i demograficznej oraz niezależnie od konkretnej sytuacji na rynku pracy?

- 4) Czy państwo, które układ zbiorowy, zezwalający pracodawcy na zakończenie stosunków pracy po osiągnięciu określonego wieku (w tym przypadku: ukończeniu 65. roku życia) uznaje za powszechnie obowiązujący i które to powszechne obowiązywanie podtrzymuje, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek zawarty w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli dochodzi do tego niezależnie od panującej w danym momencie konkretnej sytuacji gospodarczej, socjalnej i demograficznej oraz niezależnie od konkretnej sytuacji na rynku pracy??"

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

- ²⁹ Zdaniem Irlandii przedstawione pytania są identyczne z pytaniami, na które Trybunał odpowiedział w wyroku z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 *Age Concern England*, Zb.Orz. s. I-1569. Ponadto pytania od drugiego do czwartego dotyczą bardziej stosowania prawa Unii niż jego wykładni. Trybunał powinien tym samym stwierdzić brak swojej właściwości.
- ³⁰ Zarówno strony postępowania przed sądem krajowym, jak i rząd niemiecki kwestionują dopuszczalność pierwszego pytania. Podnoszą zasadniczo, że sąd krajowy odwołał się do przepisu AGG, który nie znajduje zastosowania w sporze przed sądem krajowym, co pozbawia tym samym to pytanie znaczenia.
- ³¹ Argumenty te są bezzasadne. Niezależnie od tego, że pytania, na które Trybunał udzielił odpowiedzi w ww. wyroku w sprawie *Age Concern England*, nie są identyczne z pytaniami postawionymi w niniejszej sprawie, należy przypomnieć, że art. 267

TFUE zezwala zawsze sądowi krajowemu, jeśli uzna to za stosowne, na ponowne zwrócenie się do Trybunału z pytaniami dotyczącymi wykładni (wyrok z dnia 27 marca 1963 r. w sprawach połączonych od 28/62 do 30/62 *Da Costa i in.*, Rec. s. 59, 76). Ponadto z brzmienia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika jasno, że sąd krajowy zwraca się o wykładnię prawa Unii, a w szczególności dyrektywy 2000/78 dla potrzeb rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu.

- 32 Na wstępie należy przypomnieć, że w ramach postępowania określonego w art. 267 TFUE wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za wydanie przyszłego wyroku, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które zadaje Trybunałowi. W konsekwencji, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 lipca 2007 r. w sprawie C-119/05 *Lucchini*, Zb.Orz. s. I-6199, pkt 43; z dnia 22 grudnia 2008 r. w sprawie C-414/07 *Magoora*, Zb.Orz. s. I-10921, pkt 22).
- 33 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny i którego prawidłowość nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o które wnioskował sąd krajowy, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje elementami stanu faktycznego albo prawnego, które są konieczne do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania (zob. podobnie wyrok z dnia 7 czerwca 2007 r. w sprawach połączonych od C-222/05 do C-225/05 *van der Weerd i in.*, Zb.Orz. s. I-4233, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 34 W niniejszym przypadku spór przed sądem krajowym dotyczy ewentualnie dyskryminacyjnego charakteru przewidzianego w § 19 pkt 8 RTV postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy ukończyli 65. rok życia, z powodu nabycia przez nich uprawnień emerytalnych. Sąd krajowy stawia w szczególności pytanie odnośnie do zgodności takiej normy z dyrektywą 2000/78. Przedstawione pytania są wystarczająco konkretne, aby umożliwić Trybunałowi udzielenie na nie użytecznych odpowiedzi.
- 35 Należy zatem uznać wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym za dopuszczalny.

Co do istoty

W przedmiocie pytania drugiego

- 36 Poprzez swoje drugie pytanie, które trzeba zbadać w pierwszej kolejności, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, takiemu jak § 10 pkt 5 AGG, w zakresie, w jakim postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego mogą omijać zakaz dyskryminacji ze względu na wiek.
- 37 Na wstępie należy stwierdzić, że § 10 pkt 5 AGG wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio oparte na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 *Palacios de la Villa*, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 51).

- 38 W tej kwestii art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 przewiduje, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, 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. Artykuł 6 ust. 1 akapit drugi wymienia kilka przykładów odmiennego traktowania posiadających cechy opisane w akapicie pierwszym.
- 39 Paragraf 10 AGG powtarza zasadniczo te postanowienia. Paragraf 10 pkt 5 AGG wymienia, wśród przykładów dającego się uzasadnić odmiennego traktowania ze względu na wiek, porozumienia przewidujące ustanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w terminie, w którym pracownik może wystąpić o przyznanie emerytury. Przepis ten nie wprowadza tym samym bezwzględnie obowiązującego systemu obowiązkowego przejścia na emeryturę, lecz upoważnia pracodawców i pracowników do zawarcia porozumienia, w drodze indywidualnych umów lub układów zbiorowych, w przedmiocie sposobu ustania stosunków pracy ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego, niezależnie od wypowiedzenia stosunku pracy.
- 40 Artykuł 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 nie wymienia, wśród przykładów zawartych w wykazie znajdującego uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek i z tego powodu nieuwzględnianego za dyskryminujące, postanowień dotyczących automatycznego rozwiązywania umów o pracę. Okoliczność ta nie jest jednak sama w sobie rozstrzygająca. Wykaz ten ma jedynie charakter indykacyjny. Tym samym państwa członkowskie przy wdrażaniu tej dyrektywy nie są zobowiązane do ustalenia szczegółowego wykazu odmiennego traktowania dającego się usprawiedliwić uzasadnionym celem (ww. wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 43). Jeśli postanowią to uczynić w ramach swojej swobody uznania, mogą włączyć do tego wykazu inne przykłady odmiennego traktowania i celi niż wyraźnie wymienione w dyrektywie

w zakresie, w jakim cele te są uzasadnione w rozumieniu art. 6 ust. 1 tej dyrektywy, a odmienne traktowanie jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia tych celów.

41 Należy przypomnieć w tym kontekście, że państwa członkowskie oraz, w danym przypadku, partnerzy społeczni na poziomie krajowym dysponują szerokim marginesem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zdefiniowaniu środków mogących go zrealizować (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 63; ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68).

42 Z wyjaśnień sądu krajowego wynika, że przy uchwalaniu § 10 pkt 5 AGG ustawodawca zamierzał nie kwestionować, w imię walki z dyskryminacją ze względu na wiek, istniejącej sytuacji, cechującej się ogólnym korzystaniem z postanowień o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego. Sąd krajowy podkreśla tym samym, że postanowienia te są często stosowane od dziesięcioleci, niezależnie od warunków socjalnych, demograficznych czy sytuacji na rynku pracy.

43 W ramach postępowania przed Trybunałem rząd niemiecki podkreślił w szczególności, że dopuszczalność, uznana również w wielu państwach członkowskich, postanowień o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, jest odzwierciedleniem konsensusu społeczno-politycznego trwającego w Niemczech od wielu lat. Ten konsensus opiera się przede wszystkim na idei podziału pracy pomiędzy pokoleniami. Z faktu rozwiązania umów o pracę z tymi pracownikami korzystają bezpośrednio młodzi pracownicy w związku z promowaniem ich integracji zawodowej, która stała się trudna w kontekście utrzymującego się bezrobocia. Prawa starszych pracowników są z drugiej strony odpowiednio chronione. Większość z nich bowiem chciałaby zakończyć pracę w chwili nabycia uprawnień

emerytalnych, a otrzymywane świadczenie zapewnia im dochód substytucyjny po utracie wynagrodzenia. Za automatycznym rozwiązywaniem umów o pracę przemawia również i to, że pracodawcy nie są zmuszeni do wypowiedzania tym pracownikom umów o pracę z takim uzasadnieniem, że nie są oni już zdolni do pracy, co mogłoby okazać się upokarzające dla pracowników w podeszłym wieku.

- 44 Należy podnieść, że 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 i zależy od wyboru przedłużenia aktywności zawodowej pracowników lub przeciwnie, przewidzenia ich wcześniejszego odejścia na emeryturę (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 69).
- 45 Dlatego cele tego rodzaju jak wskazane przez rząd niemiecki powinny, co do zasady, zostać uznane za uzasadniające „obiektywnie i racjonalnie”, „w ramach prawa krajowego”, jak przewiduje to art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, odmienne traktowanie ze względu na wiek, takie jak wprowadzone w § 10 pkt 5 AGG.
- 46 Trzeba jeszcze sprawdzić, czy taki przepis jest właściwy i konieczny w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 47 Dopuszczenie postanowień automatycznego rozwiązywania umów o pracę z uwagi na to, że pracownik osiągnął wiek emerytalny, nie może, co do zasady, być uważane za nadmiernie godzące w uzasadnione interesy zainteresowanych pracowników.

- 48 Przepis taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym nie opiera się bowiem tylko na kryterium określonego wieku, lecz uwzględnia także okoliczność, że zainteresowani otrzymają z końcem kariery zawodowej rekompensatę finansową za pośrednictwem dochodu substytucyjnego w postaci emerytury (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 73).
- 49 Co więcej, mechanizm automatycznego rozwiązywania umów o pracę, przewidziany przez uregulowanie takie jak zawarte w § 10 pkt 5 AGG, nie upoważnia pracodawców do jednostronnego wypowiedzenia stosunku pracy w momencie osiągnięcia przez pracowników wieku pozwalającego im na korzystanie z uprawnień emerytalnych. Mechanizm ten, odrębny od wypowiedzenia, opiera się na porozumieniu. Otwiera on, nie tylko pracownikom i pracodawcom, w drodze indywidualnych umów, lecz również partnerom społecznym, możliwość wykorzystania, za pośrednictwem układów zbiorowych pracy – a zatem ze znaczną elastycznością – zastosowania tego mechanizmu w taki sposób, że może odpowiednio uwzględniać nie tylko globalną sytuację danego rynku pracy, lecz również cechy danych miejsc pracy (ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 74).
- 50 Przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym zawiera ponadto dodatkowe ograniczenie, którego celem jest zapewnienie zgody pracowników w przypadku, gdy klauzule automatycznego zakończenia umów o pracę mogą być zastosowane, zanim pracownik osiągnie zwykły wiek emerytalny. Paragraf 10 pkt 5 AGG dopuszcza bowiem postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, jeśli „nie narusza to przepisu § 41 księgi szóstej kodeksu zabezpieczenia społecznego”. Tymczasem ten ostatni przepis nakłada zasadniczo na pracodawców obowiązek uzyskania lub potwierdzenia zgody pracowników na jakiegokolwiek postanowienie o automatycznym rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na to, że pracownik osiągnął wiek emerytalny w sytuacji, gdy wiek ten jest niższy od zwykłego wieku emerytalnego.

- 51 Biorąc to pod uwagę, nie wydaje się nieracjonalne uznanie przez władze państwa członkowskiego, że przewidziana w § 10 pkt 5 AGG norma zezwalająca na postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego może być właściwa i konieczna dla osiągnięcia uzasadnionych celów w ramach krajowej polityki zatrudnienia, przywołanych przez rząd niemiecki (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 72).
- 52 Taki wniosek nie oznacza jednak, że takie zawarte w układach zbiorowych postanowienia są wyłączone spod jakiegokolwiek skutecznej kontroli sądowej w świetle przepisów dyrektywy 2000/78 i zasady równego traktowania. Taka kontrola dokonuje się w zależności od cech szczególnych postanowienia podlegającego badaniu. Należy bowiem upewnić się, w odniesieniu do każdego układu przewidującego mechanizm automatycznego rozwiązywania umów o pracę, o przestrzeganiu między innymi warunków określonych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy. Ponadto art. 16 lit. b) tej dyrektywy zobowiązuje wyraźnie państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych działań, aby „przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych [...] zostały uznane [lub mogły zostać uznane] za nieważne lub zostały zmienione”.
- 53 Tym samym na drugie pytanie należy odpowiedzieć tak, że wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, takiemu jak § 10 pkt 5 AGG, zgodnie z którym dopuszczalne są postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego w zakresie, w jakim, po pierwsze, przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwiony uzasadnionym celem z zakresu polityki zatrudnienia i rynku pracy, a po drugie, środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Wprowadzenie tego zezwolenia w drodze układu nie jest samo w sobie wyłączone spod jakiegokolwiek kontroli sądowej, lecz zgodnie z wymogami

art. 6 ust. 1 tej dyrektywy powinno także realizować taki uzasadniony cel w sposób właściwy i konieczny.

W przedmiocie pierwszego i trzeciego pytania

- 54 Poprzez swoje pytania pierwsze i trzecie, które należy zbadać łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 sprzeciwia się przewidzianemu w § 19 pkt 8 RTV postanowieniu o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę w sytuacji, gdy pracownik osiągnął wiek emerytalny ustalony na 65 lat.
- 55 Odpowiedź na to pytanie zależy od tego, czy po pierwsze, przepis taki odpowiada uzasadnionemu celowi, a po drugie, czy jest właściwy i konieczny w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 56 Sąd krajowy wyjaśnia, że Bundesarbeitsgericht w wyroku z dnia 18 czerwca 2008 r. (7 AZR 116/07) orzekł, że ten przepis RTV jest zgodny z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Sąd krajowy powziął jednak wątpliwości, czy rozstrzygnięcie to znajduje odpowiednie zastosowanie do sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu przed sądem krajowym, ponieważ ta zaistniała po wejściu w życie AGG.
- 57 Sąd krajowy podkreśla, że realizowane cele nie są wymienione w rozpatrywanym w postępowaniu przed nim układzie zbiorowym.

- 58 Należy przypomnieć, że w braku takiego doprecyzowania spornego uregulowania krajowego odnośnie do realizowanego celu ważne jest, by inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw dla dokonania kontroli sądowej jego zgodności z prawem, a także właściwego i koniecznego charakteru środków wprowadzonych do realizacji tego celu (zob. ww. wyroki: w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 57; w sprawie *Age Concern England*, pkt 45).
- 59 W tym względzie sąd krajowy uściśla, że według organizacji reprezentującej interesy pracodawców w trakcie negocjacji RTV, § 19 pkt 8 tego układu zbiorowego miał na celu zapewniać pierwszeństwo odpowiedniemu i dającemu się przewidzieć planowaniu zarządzania personelem i naborom do pracy przed interesem pracowników do zachowania ich sytuacji finansowej.
- 60 Sąd ten odwołał się również do ww. wyroku *Bundesarbeitsgericht* z dnia 18 czerwca 2008 r., w którym uściślono, że § 19 pkt 8 RTV ma na celu ułatwienie zatrudniania ludzi młodych, planowanie naborów do pracy i umożliwienie dobrego zarządzania personelem przedsiębiorstw, zrównoważonym pod względem wiekowym.
- 61 Należy tym samym zbadać, czy cele tego rodzaju mogą być uznane za uzasadnione w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 62 Trybunał orzekł już, że postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy nabyli uprawnienia emerytalne, mogą być uzasadnione w ramach polityki krajowej mającej na celu promocję dostępu do zatrudnienia poprzez lepszą dystrybucję zatrudnienia pomiędzy pokoleniami, ponieważ tak realizowane cele powinny co do zasady być uznane za uzasadniające obiektywnie i racjonalnie, w ramach prawa krajowego, jak to przewiduje art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, różnicę traktowania ze względu na wiek przewidzianą przez państwa członkowskie (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 53,

65, 66). Z tego wynika, że cele takie jak wymienione przez sąd krajowy są „zgodne z prawem [uzasadnione]” zgodnie z tym przepisem.

63 Tym samym należy sprawdzić, czy środki mające służyć realizacji tego celu są „właściwe i konieczne”.

64 Sąd krajowy uważa, jeśli chodzi, po pierwsze, o właściwy charakter przewidzianego przez RTV postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę, że postanowienia tego rodzaju nie pozwalają, z uwagi na ich nieskuteczność, na osiągnięcie zamierzonych celów.

65 Co się tyczy celu dotyczącego promocji zatrudnienia, sąd ten wskazuje, że postanowienia o automatycznym rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem, który ukończył 65. rok życia, były od dawna w częstym użyciu, choć nie miały najmniejszego wpływu na poziom zatrudnienia w Niemczech. Ponadto zauważa, że § 19 pkt 8 RTV nie zakazuje pracodawcy zatrudniania osób w wieku ponad 65 lat, tak samo jak nie wymaga od pracodawcy zastąpienia pracownika, który ukończył 65. rok życia, młodszym pracownikiem.

66 Co do celu zapewnienia harmonijnej struktury piramidy wiekowej w sektorze prac w zakresie sprzątanania budynków, sąd krajowy wątpi w jego znaczenie z uwagi na brak szczególnego ryzyka starzenia się siły roboczej zatrudnionej w tym sektorze.

67 W świetle oceny sądu krajowego należy zauważyć, że rozpatrywane w postępowaniu przed sądem krajowym postanowienie o automatycznym rozwiązywaniu umów

o pracę stanowi owoc porozumienia wynegocjowanego pomiędzy przedstawicielami pracowników i pracodawców, którzy w ten sposób skorzystali ze swego prawa do prowadzenia zbiorowych negocjacji, uznanego za prawo podstawowe (zob. podobnie wyrok z dnia 15 lipca 2010 r. w sprawie C-271/08 Komisja przeciwko Niemcom, Zb.Orz. s. I-7091, pkt 37). Okoliczność pozostawienia w ten sposób partnerom społecznym troski o ustalenie równowagi w ich interesach oferuje znaczną elastyczność, ponieważ każda ze stron może w odpowiednim przypadku wypowiedzieć porozumienie (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 74).

- 68 Postanowienie o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę stanowi tym samym, w związku z gwarantowaniem pracownikom pewnej stabilności zatrudnienia, a w długim okresie – obietnicy przewidywalnego przejścia na emeryturę, oraz w związku z oferowaniem pracodawcom pewnej elastyczności w zarządzaniu personelem, odzwierciedlenie równowagi pomiędzy różnymi, lecz uzasadnionymi interesami i wpisuje się w złożony kontekst stosunków pracy, ściśle powiązany z politycznymi wyborami w zakresie emerytury i zatrudnienia.
- 69 Tym samym, zważywszy na szeroki zakres uznania przyznany partnerom społecznym na szczeblu krajowym przy wyborze nie tylko realizacji określonego celu w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia, lecz również przy ustalaniu środków mogących go realizować, nie jest nieracjonalne ze strony partnerów społecznych utrzymywanie, że uregulowanie takie jak zawarte w § 19 pkt 8 RTV może być właściwe do osiągnięcia wcześniej przywołanych celów.
- 70 Po drugie, sąd krajowy stawia sobie pytanie o konieczność postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę, takiego jak przewidziane w § 19 pkt 8 RTV.
- 71 Z jednej strony automatyczne rozwiązywanie umów o pracę powodowałoby znaczną szkodę finansową dla pracowników sektora sprzątanania budynków w ogólności i dla G. Rosenbladt w szczególności. Ponieważ sektor ten charakteryzuje się słabo

opłacanymi miejscami w niepełnym wymiarze czasu pracy, emerytury z ustawowego systemu zabezpieczenia na starość nie pozwalają pracownikom na zaspokajanie życiowych potrzeb.

72 Z drugiej strony istnieją mniej restrykcyjne środki niż automatyczne rozwiązywanie umów o pracę. I tak, odnośnie do interesu pracodawców w zakresie polityki zarządzania personelem, sąd krajowy podnosi, że wystarczy, by ci ostatni zwracali się do pracowników z pytaniem, czy planują pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego.

73 Aby zbadać, czy przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonych celów, i nadmiernie godzi w interesy pracowników, którzy osiągnęli 65. rok życia, od którego mogą otrzymywać świadczenia emerytalne, należy przyrzeć się temu przepisowi w kontekście prawnym, w jaki się wpisuje, i uwzględnić zarówno szkodę, jaką może powodować względem określonych osób, jak i korzyści, jakie czerpie zeń społeczeństwo w ogólności oraz wchodzące w jego skład jednostki.

74 Z wyjaśnień przedstawionych przez sąd krajowy oraz z uwag przedstawionych Trybunałowi wynika, że niemieckie prawo pracy nie zakazuje osobie, która osiągnęła wiek pozwalający jej na otrzymywanie świadczeń emerytalnych, kontynuowania aktywności zawodowej. Ponadto z wyjaśnień tych wynika, że pracownik znajdujący się w takiej sytuacji w dalszym ciągu korzysta z ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek na podstawie AGG. Sąd krajowy uściślił w tym względzie, że AGG zakazuje odmówienia osobie znajdującej się w takiej sytuacji jak G. Rosenbladt, po zakończeniu umowy o pracę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego, zatrudnienia, czy to przez dawnego pracodawcę, czy przez osobę trzecią, z przyczyny związanej z jej wiekiem.

- 75 Rozpatrywane w tym kontekście rozwiązanie z mocy prawa umowy o pracę, wynikające z uregulowania takiego jak zawarte w § 19 pkt 8 RTV, nie skutkuje automatycznie tym, że dane osoby są zmuszone do ostatecznego wycofania się z rynku pracy. Przepis ten nie wprowadza w rezultacie bezwzględnego systemu przenoszenia na emeryturę z urzędu (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 27). Nie sprzeciwia się on temu, by pracownik, który tego sobie życzy, na przykład z przyczyn finansowych, kontynuował aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego. Nie pozbawia on ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, jeśli ci ostatni pragną pozostać aktywni i poszukują nowego zatrudnienia.
- 76 Biorąc pod uwagę te okoliczności, należy uznać, że uregulowanie takie jak zawarte w § 19 pkt 8 RTV nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonych celów, w świetle szerokiego zakresu uznania przyznanego państwom członkowskim i partnerom społecznym w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia.
- 77 W rezultacie na pytania pierwsze i trzecie trzeba odpowiedzieć tak, że wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on uregulowaniu, takiemu jak przewidziane w § 19 pkt 8 RTV postanowienie o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny ustalony na 65 lat.

W przedmiocie pytania czwartego

- 78 Poprzez swoje pytanie czwarte sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy zasada zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, taka jak ustanowiona w art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78, sprzeciwia się temu, by państwo członkowskie uznało za powszechnie

obowiązujący układ zbiorowy zawierający postanowienie o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę, takie jak zawarte w § 19 pkt 8 RTV, bez uwzględnienia sytuacji ekonomicznej, społecznej i demograficznej jak również sytuacji na rynku pracy.

- 79 Dyrektywa 2000/78 jako taka nie reguluje warunków, na jakich państwa członkowskie mogą uznać układ zbiorowy za powszechnie obowiązujący. Jednak państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić, w drodze właściwych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, aby wszyscy pracownicy mogli korzystać z ochrony przyznanej im przez dyrektywę 2000/78, w całym jej zakresie, przed dyskryminacją ze względu na wiek. Artykuł 16 lit. b) tej dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia działań, aby „przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych [...] zostały uznane [lub mogły zostać uznane] za nieważne lub zostały zmienione”. Skoro układ zbiorowy nie jest sprzeczny z art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78, państwo członkowskie ma swobodę działania w zakresie objęcia nim osób, które nie są nim związane (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 września 1999 r. w sprawie C-67/96 Albany, Rec. s. I-5751, pkt 66).

- 80 Biorąc pod uwagę powyższe, na pytanie czwarte trzeba odpowiedzieć tak, że wykładni art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że przepisy te nie sprzeciwiają się, by państwo członkowskie uznało za powszechnie obowiązujący układ zbiorowy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, jeśli nie pozbawia on pracowników objętych jego zakresem stosowania przyznanej im na mocy tych przepisów ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek.

W przedmiocie kosztów

- 81 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, takiemu jak § 10 pkt 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu), zgodnie z którym dopuszczalne są postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego w zakresie, w jakim, po pierwsze, przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwiony uzasadnionym celem z zakresu polityki zatrudnienia i rynku pracy, a po drugie, środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Wprowadzenie tego zezwolenia w drodze układu nie jest samo w sobie wyłączone spod jakiegokolwiek kontroli sądowej, lecz zgodnie z wymogami art. 6 ust. 1 tej dyrektywy powinno także realizować taki uzasadniony cel w sposób właściwy i konieczny.

- 2) Wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie sprzeciwia się on uregulowaniu, takiemu jak przewidziane w § 19 pkt 8 Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (ramowym układzie zbiorowym dla pracowników sektora usług w zakresie sprzątania budynków) postanowienie

o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny ustalony na 65 lat.

- 3) Wykładni art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że przepisy te nie sprzeciwiają się, by państwo członkowskie uznało za powszechnie obowiązujący układ zbiorowy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, jeśli nie pozbawia on pracowników objętych jego zakresem stosowania przyznanej im na mocy tych przepisów ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek.

Podpisy