

**Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Raad van State (Países Baixos) em 6 de Abril de 2010 — Johan van Leendert Holding B.V./Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

(Processo C-158/10)

(2010/C 161/33)

Língua do processo: neerlandês

**Órgão jurisdicional de reenvio**

Raad van State

**Partes no processo principal**

Recorrente: Johan van Leendert Holding B.V.

Recorrido: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Questão prejudicial**

Os artigos 56.º e 57.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional, como a prevista no artigo 2.º da Lei relativa ao trabalho dos estrangeiros, em conjugação com o artigo 1.º e, n.º 1, proémio e alínea c), do Decreto de execução da Lei relativa ao trabalho dos estrangeiros, nos termos dos quais, para o destacamento de trabalhadores previsto no artigo 1.º, n.º 3, proémio e alínea b), da Directiva 96/71/CE<sup>(1)</sup>, é exigida uma autorização de trabalho?

<sup>(1)</sup> Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de Dezembro de 1996 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO 1997, L 18, p. 1).

**Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main (Alemanha) em 2 de Abril de 2010 — Gerhard Fuchs/Land Hessen**

(Processo C-159/10)

(2010/C 161/34)

Língua do processo: alemão

**Órgão jurisdicional de reenvio**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Partes no processo principal**

Recorrente: Gerhard Fuchs

Recorrido: Land Hessen

**Questões prejudiciais**

1. As normas da lei da função pública do *Land* de Hesse relativas à idade da reforma fixada para os funcionários públicos, de acordo com as disposições do direito da União, visam proteger o interesse geral?

Neste aspecto, colocam-se, antes de mais, as seguintes questões:

Quais os requisitos específicos que, na perspectiva do direito da União, deverão ser exigidos para que um objectivo possa ser considerado de interesse geral?

Quais as questões complementares que o órgão jurisdicional de reenvio deverá formular para esclarecer a matéria de facto?

A poupança de recursos orçamentais e de despesas com o pessoal, aqui sob a forma da tentativa de evitar novos recrutamentos, com a consequente diminuição da massa salarial, constitui um objectivo legítimo no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE?

O objectivo de um empregador público no sentido de obter uma certa segurança no planeamento da cessação definitiva de funções dos funcionários pode ser reconhecido como objectivo legítimo de interesse geral, mesmo quando cada empregador público abrangido pela lei da função pública do *Land* de Hesse ou pelo estatuto dos funcionários pode definir e aplicar o seu próprio planeamento de pessoal?

O interesse numa «faixa etária adequada» e numa «repartição por idade adequada», pode ser reconhecido como objectivo de interesse geral, pese embora a inexistência a este respeito de normas gerais ou disposições legais que assegurem a justeza de uma faixa etária ou de uma repartição por idade?

O interesse na criação de possibilidades de promoção de funcionários poderá ser considerado como um objectivo de interesse geral no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE?

As disposições relativas ao limite de idade, que visam evitar certos litígios com os funcionários mais antigos relativamente à manutenção da sua capacidade de trabalho, prosseguem um objectivo de interesse geral?

A existência de interesse geral, no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE, relativamente aos empregadores públicos e/ou às entidades patronais, pressupõe a definição abrangente de uma política de mercado laboral no âmbito do trabalho por conta de outrem e, caso a resposta seja afirmativa, com que grau de uniformidade e de obrigatoriedade?

2. As entidades patronais ou os empregadores públicos, relativamente a categorias de trabalhadores, neste caso apenas os funcionários públicos abrangidos pela lei da função pública do *Land* de Hesse, podem prosseguir o interesse geral com o regime de limites de idade em vigor?

Em que condições se poderá entender que o objectivo que pode ser prosseguido pelos empregadores públicos — não sendo embora obrigatório — de preencher lugares criados por funcionários reformados, quando tal se mostre necessário após promoção dos funcionários já existentes, é um objectivo de interesse geral no sentido do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78/CE? A invocação do interesse geral tem de ser apoiada não apenas na alegação de que a legislação em causa visa esse objectivo mas também em dados estatísticos e noutros elementos de que se possa inferir que esse objectivo é suficientemente sério e realizável?

Quais as condições que se deverão colocar para se poder considerar que o regime de limite de idade na lei dos funcionários públicos do *Land* de Hesse é proporcional e adequado?

Serão necessárias averiguações mais detalhadas para determinar a relação entre o número — previsível — de funcionários que se encontram voluntariamente em funções após a idade da reforma, e os números de funcionários que ao atingir a idade da reforma pretendem cessar funções? Não seria mais apropriado dar prioridade à reforma voluntária sobre a reforma obrigatória, desde que se preveja a redução da reforma daqueles que dela queiram beneficiar antes de atingida a idade normal de reforma, por forma a evitar os enormes recursos afectados às reformas e às despesas com o pessoal (voluntariedade da reforma em vez de obrigatoriedade como meio mais adequado e, em resultado, um regime de reformas igualmente adequado)?

Poderá ser considerado adequado e necessário presumir que os funcionários deixam de ter capacidade para o trabalho a partir de uma idade determinada, como os 65 anos, cessando automaticamente o seu contrato de trabalho?

Será razoável que a possibilidade da continuação em funções até aos 68 anos esteja exclusivamente dependente do interesse da entidade empregadora, mas sem a possibilidade de renovação do contrato de trabalho após o seu termo?

O regime do limite de idade que leva à reforma obrigatória, não se limitando a definir os requisitos do direito à reforma por inteiro, tal como previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE, conduz a uma avaliação inadequada dos interesses das pessoas mais velhas em comparação com os interesses não mais importantes das pessoas mais novas?

Se for reconhecido como legítimo o objectivo da facilitação de novos recrutamentos e/ou promoções, questiona-se: quais os requisitos que mais concretamente se devem estabelecer para se comprovar a medida em que essas possibilidades são utilizadas pelos empregadores públicos que utilizam os limites de idade ou por todos os empregadores legalmente abrangidos, dentro ou fora do mercado geral de trabalho?

Face às carências demográficas que condicionam hoje o mercado de trabalho e à necessidade generalizada de trabalhadores especializados de todas as categorias, ou seja, também no âmbito do serviço público prestado pelo Estado e pelos *Länder*, onde existe a necessidade de funcionários, é razoável e necessário obrigar funcionários aptos para o trabalho e que querem continuar a trabalhar a cessar o contrato de trabalho, embora seja difícil preencher as necessidades de pessoal no mercado do trabalho? Será necessário proceder à recolha de dados do mercado de trabalho sectoriais, os quais poderão mais tarde vir a ser utilizados?

3. Quais os requisitos que se devem fixar para se poder considerar que a legislação do *Land* de Hesse e do próprio Estado Federal relativamente ao limite de idade é coerente?

Poderá a relação entre o n.º 1 e o n.º 3 do artigo 50.º da lei dos funcionários públicos do *Land* de Hesse ser considerada como coerente, quando as possibilidades da continuação da relação de trabalho para além da idade da reforma se encontram exclusivamente dependentes dos interesses da entidade empregadora?

O n.º 3 do artigo 50.º da lei dos funcionários públicos do *Land* de Hesse deve ser interpretado no sentido de que, nos termos da directiva, para evitar a discriminação em razão na idade, a relação de trabalho, deve poder sempre continuar, salvo se a tal se opuser o interesse do serviço? Quais os requisitos a preencher para que se considere existir tal interesse? Deve-se presumir o interesse do serviço na continuação da relação de trabalho, quando de outro modo se poderia verificar uma discriminação em razão da idade?

Como poderá aplicar-se utilmente esta interpretação do n.º 3 do artigo 50.º da lei dos funcionários públicos do *Land* de Hesse, estabelecendo-se a continuação ou a renovação da relação de trabalho do recorrente não obstante a cessação entretanto já verificada da relação de trabalho? Deverá excluir-se a aplicação do n.º 1 do artigo 50.º da lei dos funcionários públicos do *Land* de Hesse até ser atingida a idade de 68 anos?

Será apropriado e necessário, por um lado, dificultar a reforma voluntária a partir dos 60 ou 63 anos de idade, mediante a redução permanente da reforma, e, por outro lado, excluir a continuação voluntária da relação de trabalho após os 65 anos de idade, a menos que a entidade empregadora excepcionalmente tenha um interesse especial na continuação da relação de trabalho?

O regime de limite de idade da reforma nos termos do n.º 1 do artigo 50.º da lei dos funcionários públicos do *Land* de Hesse deixa de ser razoável e necessário se existirem regimes mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial por motivos de idade e aos funcionários temporários?

Qual o significado para a coerência que deriva da diferente legislação em matéria de Direito da Administração Pública, Laboral e da Segurança Social, em que se visa, por um lado, o aumento permanente da idade da reforma, enquanto se reduzem as prestações das pensões de reforma e de aposentação que se podem auferir, e, por outro lado, a proibição do despedimento por se atingir a idade de reforma normal, fazendo, no entanto, cessar o contrato de trabalho obrigatoriamente em razão de se atingir precisamente essa idade?

Será coerente que o aumento gradual da idade da reforma no âmbito da legislação relativa à segurança social e à função pública federal e de alguns *Länder* vise essencialmente o interesse dos funcionários públicos em adiar o mais possível a aplicação dos requisitos mais gravosos de obtenção de pensão de reforma por inteiro? Serão estas questões irrelevantes, porque para os funcionários abrangidos pela lei da função pública do *Land* de Hesse ainda não foi estabelecido um aumento da idade da reforma, pese embora este aumento esteja previsto para os funcionários em exercício?

**Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo  
Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main (Alemanha) em 2  
de Abril de 2010 — Peter Köhler/Land Hessen**

**(Processo C-160/10)**

(2010/C 161/35)

Língua do processo: alemão

**Órgão jurisdicional de reenvio**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Partes no processo principal**

*Recorrente:* Peter Köhler

*Recorrido:* Land Hessen

**Questões prejudiciais**

1. As normas da lei da função pública do *Land* de Hesse relativas à idade da reforma fixada para os funcionários públicos, de acordo com as disposições do direito da União, visam proteger o interesse geral?

Neste aspecto, colocam-se, antes de mais, as seguintes questões:

Quais os requisitos específicos que, na perspectiva do direito da União, deverão ser exigidos para que um objectivo possa ser considerado de interesse geral?

Quais as questões complementares que o órgão jurisdicional de reenvio deverá formular para esclarecer a matéria de facto?

A poupança de recursos orçamentais e de despesas com o pessoal, aqui sob a forma da tentativa de evitar novos recrutamentos, com a consequente diminuição da massa salarial, constitui um objectivo legítimo no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE?

O objectivo de um empregador público no sentido de obter uma certa segurança no planeamento da cessação definitiva de funções dos funcionários pode ser reconhecido como objectivo legítimo de interesse geral, mesmo quando cada empregador público abrangido pela lei da função pública do *Land* de Hesse ou pelo estatuto dos funcionários pode definir e aplicar o seu próprio planeamento de pessoal?

O interesse numa «faixa etária adequada» e numa «repartição por idade adequada», pode ser reconhecido como objectivo de interesse geral, pese embora a inexistência a este respeito de normas gerais ou disposições legais que assegurem a justiça de uma faixa etária ou de uma repartição por idade?

O interesse na criação de possibilidades de promoção de funcionários poderá ser considerado como um objectivo de interesse geral no sentido do n.º 1 do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE?