



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

COMUNICAT DE PRESĂ nr. 4/10

Luxemburg, 19 ianuarie 2010

Hotărârea în cauza C-555/07

Seda Kückdeveci / Swedex GmbH & Co. KG

Curtea de Justiție reafirmă existența principiului nediscriminării pe motive de vârstă, precum și rolul instanței naționale în aplicarea acestuia

Reglementarea germană care prevede că perioadele de încadrare în muncă încheiate anterior împlinirii vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare pentru calcularea termenului de preaviz este contrară principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este prevăzut de Directiva 2000/78, și trebuie să fie înlăturată de instanța națională, dacă este necesar, chiar și în cadrul unui litigiu între particulari.

În Hotărârea Mangold din 2005¹, Curtea de Justiție a recunoscut existența unui principiu al nediscriminării pe motive de vârstă care trebuie considerat un principiu general de drept al Uniunii. Directiva 2000/78 referitoare la egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă² concretizează acest principiu. Interzicând discriminările pe motive de vârstă, această directivă permite totodată legiuitorului național să prevadă că în anumite cazuri, un tratament diferențiat, chiar pe motive de vârstă, nu constituie o discriminare și, prin urmare, nu este interzis. Un tratament diferențiat pe motive de vârstă este admisibil în special atunci când este justificat îndeosebi de un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt potrivite și necesare. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene care, de la intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor, interzice de asemenea orice discriminare pe motive de vârstă³.

Potrivit dreptului german, termenele de preaviz de concediere care trebuie respectate de angajator cresc progresiv în funcție de durata raportului de muncă. Perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani nu sunt însă luate în considerare la calcularea acestora.

Doamna Kückdeveci era angajată a societății Swedex de la vârsta de 18 ani. La vârsta de 28 de ani, ea a fost concediată de această societate cu un preaviz de o lună. Angajatorul a calculat termenul de preaviz ca și cum salariată ar fi avut o vechime în muncă de 3 ani, deși aceasta era în serviciul său de 10 ani. În conformitate cu legislația germană, angajatorul nu a luat astfel în considerare perioadele în care doamna Kückdeveci a fost încadrată în muncă anterior împlinirii vârstei de 25 de ani. Aceasta a contestat în justiție concedierea, invocând faptul că legislația în cauză constituie o discriminare pe motive de vârstă, interzisă de dreptul Uniunii. În opinia sa, termenul de preaviz ar fi trebuit să fie de 4 luni, corespunzător unei vechimi în muncă de 10 ani.

Sesizat în apel, Tribunalul regional superior pentru litigii de muncă din Düsseldorf a solicitat Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea unei astfel de norme privind concedierea cu dreptul Uniunii și la consecințele unei eventuale incompatibilități.

Curtea analizează aceste întrebări în temeiul principiului general de drept al Uniunii ce interzice orice discriminare pe motive de vârstă, astfel cum este prevăzut de Directiva 2000/78. Astfel,

¹ Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04.

² Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

³ Articolul 21 alineatul (1) din Cartă.

întrucât concedierea doamnei Küçükdeveci a intervenit după data la care Germania trebuia să transpună directiva, această împrejurare a avut ca efect introducerea normei germane privind concedierea în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

Curtea constată că această normă privind concedierea cuprinde o diferență de tratament pe motive de vârstă. Astfel, această normă rezervă un tratament mai puțin favorabil salariaților care au intrat în serviciul angajatorului anterior vârstei de 25 de ani și instituie, așadar, un tratament diferențiat între persoane cu aceeași vechime în muncă, în funcție de vârsta la care au fost încadrate în întreprindere.

Deși obiectivele acestei norme privind concedierea par să facă parte din cadrul unei politici a ocupării forței de muncă și a pieței muncii, fiind astfel obiective legitime, această normă nu este potrivită sau susceptibilă să realizeze aceste obiective.

În ceea ce privește în special obiectivul menționat de instanța națională, acela de a oferi angajatorului o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului, ușurându-i sarcina în ceea ce privește concedierea lucrătorilor tineri, de la care se poate cere în mod rezonabil o mobilitate personală sau profesională mai ridicată, Curtea afirmă că norma în cauză nu este potrivită pentru realizarea acestui obiectiv, întrucât se aplică tuturor salariaților angajați înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani, indiferent de vârsta acestora la momentul concedierii.

Curtea concluzionează că dreptul Uniunii și în special principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este prevăzut de Directiva 2000/78, se opune unei reglementări naționale precum reglementarea germană, care prevede că perioadele în care salariatul a fost încadrat în muncă înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani nu sunt luate în considerare la calcularea termenului de preaviz de concediere.

Curtea amintește că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze drepturi și obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Cu toate acestea, Directiva 2000/78 nu face decât să concretizeze principiul egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă. Pe de altă parte, principiul nediscriminării pe motive de vârstă este un principiu general al dreptului Uniunii. Prin urmare, instanța națională sesizată cu un litigiu în care este adus în discuție principiul nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este prevăzut de Directiva 2000/78, este datoră să asigure, în cadrul competențelor care îi revin, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din dreptul Uniunii și să garanteze efectul deplin al acestui principiu, înlăturând, dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții eventual contrare din legea națională.

În sfârșit, după ce amintește posibilitatea instanței naționale de a adresa Curții o întrebare preliminară cu privire la interpretarea dreptului Uniunii, Curtea afirmă că instanța națională sesizată cu un litigiu între particulari este datoră să asigure respectarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este prevăzut de Directiva 2000/78, înlăturând, dacă este necesar, aplicarea oricărei dispoziții contrare din reglementarea națională, independent de exercitarea posibilității de care dispune, de a adresa Curții o întrebare preliminară privind interpretarea acestui principiu.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Claudiu Ecedi-Stoisavlevici ☎ (+352) 4303 3720

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe [„Europe by Satellite”](#) (+32) 2 2964106