



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 103/10
Luksemburg, 12 października 2010 r.

Wyrok w sprawie C-45/09
Rosenblatt / Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH

Automatyczne rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego niekoniecznie stanowi dyskryminację

W Niemczech ustawa o równym traktowaniu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) przewiduje, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek może nie znajdować zastosowania do postanowień o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego. Stosownie do niemieckich przepisów prawo do uzgadniania takich postanowień może przysługiwać partnerom społecznym i być wdrożone w drodze układu zbiorowego.

Gisela Rosenblatt przez 39 lat wykonywała prace polegające na sprzątaniu budynków. Jej umowa o pracę, zgodnie z postanowieniami ponadzakładowego układu zbiorowego sektora usług w zakresie sprzątania budynków, wygasła z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym mogła ona ubiegać się o emeryturę, czyli najpóźniej z upływem miesiąca, w trakcie którego kończyła 65. rok życia. Po ukończeniu 65. roku życia i osiągnięciu tym samym wieku emerytalnego, pracodawca powiadomił ją o wygaśnięciu umowy o pracę. Gisela Rosenblatt wszczęła przed Arbeitsgericht Hamburg (sądem pracy) postępowanie przeciwko swemu pracodawcy, twierdząc że rozwiązanie z nią umowy o pracę stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na wiek.

Sąd krajowy zwrócił się z pytaniem, czy automatyczne rozwiązanie umowy o pracę po osiągnięciu zwykłego wieku emerytalnego jest zgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek przewidzianym dyrektywą 2000/78/WE¹.

W dzisiejszym wyroku Trybunał stwierdził przede wszystkim, że postanowienie o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na nabycie uprawnień emerytalnych wprowadza odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na kryterium wieku. Trybunał zbadał następnie ewentualne uzasadnienie tego odmiennego traktowania.

W tym względzie Trybunał orzekł, że przepis taki nie wprowadza bezwzględnie obowiązującego systemu obowiązkowego przejścia na emeryturę, lecz sposób ustania stosunków pracy ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego, niezależnie od wypowiedzenia stosunku pracy.

Odnosnie do celu rozpatrywanego uregulowania, Trybunał zauważył, że mechanizm ten opiera się na równowadze pomiędzy względami natury politycznej, ekonomicznej, społecznej, demograficznej lub budżetowej i zależy od wyboru przedłużenia aktywności zawodowej pracowników lub przeciwnie, przewidzenia ich wcześniejszego odejścia na emeryturę.

Trybunał zauważył, że takie postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę od dawna stanowią część prawa pracy wielu państw członkowskich i są często stosowane w stosunkach pracy. Postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę stanowią tym samym, w związku z gwarantowaniem pracownikom określonej stabilności zatrudnienia - a w długim okresie obietnicy przewidywalnego przejścia na emeryturę oraz w związku z oferowaniem pracodawcom określonej elastyczności w zarządzaniu personelem, odzwierciedlenie równowagi pomiędzy różnymi, lecz zasługującymi na ochronę, interesami i wpisują się w złożony kontekst stosunków pracy, ściśle powiązany z politycznymi wyborami w zakresie emerytury i zatrudnienia. Cele te powinny, co do zasady, zostać uznane za uzasadniające „obiektywnie i racjonalnie”

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

„w ramach prawa krajowego”, jak przewiduje to dyrektywa 2000/78, odmienne traktowanie ze względu na wiek wprowadzone przez państwa członkowskie.

Następnie Trybunał stwierdził, że nie jest nieracjonalne ze strony władz i partnerów społecznych państwa członkowskiego utrzymywanie, że takie postanowienia o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę mogą być właściwe i konieczne do osiągnięcia zasługujących na ochronę celów. W tym względzie Trybunał zauważył, że postanowienie znajdujące zastosowanie względem G. Rosenbladt nie opiera się wyłącznie na określonym wieku, lecz uwzględnia również okoliczność, że zainteresowani otrzymają rekompensatę finansową w postaci emerytury i nie upoważnia pracodawców do jednostronnego zakończenia stosunku pracy. Co więcej, podstawa w układzie zbiorowym oferuje znaczną elastyczność w stosowaniu tego mechanizmu, umożliwiając partnerom społecznym uwzględnienie globalnej sytuacji na rynku pracy i cechy danych miejsc pracy. Ponadto uregulowanie niemieckie zawiera dodatkowe ograniczenie, polegające na tym, że zobowiązuje pracodawców do 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. Wreszcie Trybunał zauważył, że prawo niemieckie zakazuje odmówienia osobie chcącej kontynuować aktywność zawodową po przekroczeniu wieku emerytalnego zatrudnienia, czy to przez dawnego pracodawcę, czy przez osobę trzecią, z przyczyny związanej z jej wiekiem.

W konsekwencji Trybunał orzekł, że **dyrektywa 2000/78 nie sprzeciwia się postanowieniu o automatycznym rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego, takiemu jak przewidziane w Niemczech przez układ zbiorowy sektora usług w zakresie sprzątnia budynków.**

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106