

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SODNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z Mediami i Informacja

KOMUNIKAT PRASOWY nr 19/09

5 marca 2009 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-388/07

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) /
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

TRYBUNAŁ WYJAŚNIŁ, NA JAKICH WARUNKACH PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE MOGĄ ZEZWOLIĆ NA ROZWIĄZYWANIE PRZEZ PRACODAWCÓW STOSUNKÓW PRACY Z POWODU PRZEJŚCIA PRACOWNIKA NA EMERYTURĘ

Przepisy krajowe mogą w sposób ogólny stanowić, że tego rodzaju różnica w traktowaniu ze względu na wiek jest uzasadniona, jeśli stanowi środek proporcjonalny do osiągnięcia słusznego celu z zakresu polityki społecznej związanego z polityką zatrudnienia, rynku pracy lub kształcenia zawodowego.

Dyrektywa 2000/78¹ zakazuje dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie zatrudnienia i pracy. W drodze wyjątku stanowi ona, że określone różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji, jeśli są obiektywnie i racjonalnie uzasadnione słusznymi celami, takimi jak związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy lub kształcenia zawodowego. Ponadto, środki służące osiągnięciu tych celów powinny być właściwe i konieczne. Dyrektywa wymienia określone różnice w traktowaniu, które mogą być uzasadnione.

Przepisy brytyjskie dokonujące transpozycji dyrektywy stanowią, że dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami, którzy osiągnęli obowiązujący u ich pracodawcy zwykły wiek emerytalny lub w jego braku wiek 65 lat, z powodu ich przejścia na emeryturę, a praktyka taka nie jest uważana za dyskryminację. Przepisy te określają kryteria, za pomocą których dokonuje się ustalenia, czy powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy jest przejście na emeryturę, a także nakładają obowiązek przestrzegania określonej procedury. W stosunku do pracowników, którzy nie ukończyli 65 roku życia, przepisy te nie zawierają szczególnych uregulowań, ograniczając się do ustanowienia zasady, zgodnie z którą wszelka dyskryminacja ze względu na wiek jest niezgodna z prawem, chyba że pracodawca będzie w stanie wykazać, że w danej sytuacji chodzi o „środek proporcjonalny do osiągnięcia słusznego celu”.

The National Council on Ageing (Age Concern England), organizacja charytatywna działająca na rzecz osób starszych, zakwestionowała zgodność z prawem tych przepisów, utrzymując, że

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).

nie stanowią one prawidłowej transpozycji dyrektywy. Podnosi ona, że możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który osiągnął wiek 65 lat lub więcej, z powodu jego przejścia na emeryturę jest sprzeczna z dyrektywą.

High Court zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek określenia w formie wykazu różnych rodzajów traktowania, które mogą zostać uzasadnione i czy stoi ona na przeszkodzie przyjęciu przepisów ograniczających się do ustanowienia w sposób ogólny, że różnica w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeśli jest środkiem proporcjonalnym do osiągnięcia słusznego celu.

Trybunał przypomniał, że transpozycja dyrektywy nie zawsze wymaga formalnego przejęcia jej przepisów przez wyraźne i konkretne przepisy prawne. W niniejszej sprawie **dyrektywa nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku sporządzenia konkretnego wykazu różnic w traktowaniu, które mogłyby zostać uzasadnione słusznymi celami.**

W braku takiego wykazu wymagane jest jednak, by elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw dla dokonania kontroli sądowej jego zasadności, a także właściwego i koniecznego charakteru środków zastosowanych do realizacji tego celu.. Trybunał zauważył, że **celami, które na podstawie dyrektywy można uważać za „słuszne”** i co za tym idzie za mogące uzasadnić odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek **są cele z zakresu polityki społecznej**, takie jak związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Te słuszne cele, ze względu na to, że leżą w interesie ogólnym, różnią się od celów czysto indywidualnych, związanych z sytuacją danego pracodawcy, takich jak zmniejszenie kosztów czy poprawa konkurencyjności.

Do sądu krajowego należy zbadanie, po pierwsze, czy uregulowania brytyjskie zmierzają do osiągnięcia takich słuszných celów i po drugie, czy wybrane środki są właściwe i konieczne do ich osiągnięcia.

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

Dostępne wersje językowe: ES, CS, DE, EN, EL, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK

Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>

Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.

W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę skontaktować się z
Ireneuszem Kolowcą

Tel. (00352) 4303 2793 Faks (00352) 4303 2053