

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ 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 73/07

16 października 2007 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-411/05

Félix Palacios de la Villa / Cortefiel Servicios SA

TRYBUNAŁ OKREŚLIŁ WYMOGI POZWALAJĄCE PAŃSTWOM CZŁONKOWSKIM WPROWADZIĆ ODMIENNE TRAKTOWANIE ZE WZGLĘDU NA WIEK

Wynikający z ogólnego kontekstu uregulowania krajowego cel, jakim jest popieranie dostępu do zatrudnienia przez jego lepszy rozdział między pokoleniami, może co do zasady być uznany za uzasadniający „obiektywnie i racjonalnie”, „w ramach prawa krajowego” wprowadzone przez państwa członkowskie odmiennie traktowanie ze względu na wiek.

Celem dyrektywy z 2000 r.¹ jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, z różnymi formami dyskryminacji, w tym w szczególności ze względu na wiek. Odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na wiek stanowi co do zasady dyskryminację zakazaną przez prawo wspólnotowe. Jednakże dyrektywa pozwala państwom członkowskim wprowadzić takie odmiennie traktowanie i uznać je za niedyskryminujące w sytuacji, gdy w ramach prawa krajowego zostanie ono obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego. Ponadto, środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne.

Uregulowanie hiszpańskie uznaje za ważne klauzule obowiązkowego przejścia na emeryturę zawarte w układach zbiorowych pracy, wymagające spełnienia jako jedynych przesłanek osiągnięcia przez pracownika limitu wieku umożliwiającego przejście na emeryturę, określonego na 65 lat oraz spełnienia pozostałych kryteriów z zakresu zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do emerytury z systemu typu składkowego.

F. Palacios de la Villa pracował na rzecz Cortefiel od 1981 r. jako dyrektor do spraw organizacji. W 2005 r. Cortefiel powiadomiło go o rozwiązaniu jego umowy o pracę z uwagi na to, że osiągnął wiek obowiązkowego przejścia na emeryturę. W dniu, w którym został powiadomiony, F. Palacios de la Villa posiadał okresy pracy konieczne do uzyskania emerytury wypłacanej z systemu zabezpieczenia społecznego i odpowiadającej 100% podstawy wymiaru składek.

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

F. Palacios de la Villa uznając, że tego rodzaju informacja oznacza zwolnienie, wniósł od niego odwołanie do sądu hiszpańskiego, który zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z kilkoma pytaniami prejudycjalnymi w przedmiocie wykładni dyrektywy z 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Trybunał podkreślił przede wszystkim, że uregulowanie krajowe powodujące automatyczne rozwiązanie stosunku pracy zainteresowanego, gdy ten ostatni osiągnął wiek określony dla obowiązkowego przejścia na emeryturę, wpływa na czas trwania stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę, a także, w ogólniejszym ujęciu, na wykonywanie przez danego pracownika aktywności zawodowej, utrudniając mu w przyszłości uczestnictwo w aktywnym życiu. Tego rodzaju uregulowanie państwa członkowskiego ustanawia zatem reguły dotyczące „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania” w rozumieniu dyrektywy z 2000 r. i tym samym objęte jest zakresem stosowania tej dyrektywy.

Trybunał uznał następnie, że uregulowanie krajowe tego typu należy uznać za narzucające w bezpośredni sposób mniej przychylne traktowanie pracowników, którzy osiągnęli ten wiek w stosunku do całości pozostałych osób czynnych zawodowo. Uregulowanie tego rodzaju wprowadza zatem odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na wiek.

Następnie Trybunał badał możliwość ewentualnego uzasadnienia takiego odmiennego traktowania.

Podkreślił, że uregulowanie hiszpańskie przyjęte zostało za namową partnerów społecznych w ramach **krajowej polityki mającej na celu popieranie dostępu do zatrudnienia przez lepszy jego rozdział między pokoleniami. Okoliczność, że uregulowanie to nie nawiązuje formalnie do celu tego rodzaju nie wyklucza automatycznie możliwości jego uzasadnienia.**

Trybunał uznał, iż inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwalają na określenie celu leżącego u jego podstaw na potrzeby dokonania kontroli sądowej jego zasadności.

Trybunał wywnioskował z kontekstu, w jakim przyjęte zostało uregulowanie hiszpańskie, iż jego celem jest regulacja krajowego rynku zatrudnienia, w szczególności dla zahamowania bezrobocia. Słuszność takiego celu interesu ogólnego nie może być rozsądnie kwestionowana w odniesieniu do dyrektywy z 2000 r. oraz traktatów UE i WE, ponieważ popieranie wysokiego poziomu zatrudnienia stanowi jeden z celów realizowanych zarówno przez Unię Europejską, jak i Wspólnotę.

Dlatego cel taki powinien, co do zasady, zostać uznany za uzasadniający „obiektywnie i racjonalnie”, „w ramach prawa krajowego”, jak przewiduje to dyrektywa z 2000 r., odmienne traktowanie ze względu na wiek wprowadzone przez państwa członkowskie.

Trybunał przypomniał wreszcie, że w obecnym stanie prawa wspólnotowego 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. Jednakże krajowe środki przewidziane w tym kontekście nie mogą wykraczać poza to, co „właściwe i konieczne” do osiągnięcia celu realizowanego przez dane państwo członkowskie.

Nie wydaje się nieracjonalne uznanie przez władze państwa członkowskiego, że obowiązkowe przejście pracownika na emeryturę z powodu osiągnięcia przez niego przewidzianego limitu

wieku może być właściwe i konieczne dla osiągnięcia słusznego celu podniesionego w ramach krajowej polityki zatrudnienia i polegającego na wspieraniu pełnego zatrudnienia przy jednoczesnym ułatwianiu dostępu do rynku pracy.

Co więcej, środek ten nie może być uznany za zagrażający w nadmierny sposób słusznym żądaniom pracowników, którzy obowiązkowo przeszli na emeryturę z tego powodu, iż osiągnęli przewidziany limit wieku, ponieważ stosowne ustawodawstwo nie opiera się jedynie o kryterium określonego wieku, lecz uwzględnia także okoliczność, iż zainteresowani otrzymają z końcem kariery zawodowej rekompensatę finansową w postaci przyznania emerytury, takiej jak ta przewidziana przez system hiszpański, której wysokość nie może być uznana za nieracjonalną.

W konsekwencji Trybunał uznał, że uregulowanie tego rodzaju nie jest niezgodne z wymogami dyrektywy z 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

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

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

Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-411/05>

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