



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 4/10
Luksemburg, 19 stycznia 2010 r.

Wyrok w sprawie C-555/07
Seda Küçükdeveci / Swedex GmbH & Co. KG

Trybunał Sprawiedliwości potwierdza istnienie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, a także rolę sądu krajowego w jej stosowaniu

Przepisy niemieckie przewidujące, że okresy zatrudnienia ukończone przed osiągnięciem wieku 25 lat nie są uwzględniane przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia, są sprzeczne z zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowaną w dyrektywie 2000/78 i sąd krajowy powinien w razie potrzeby odstąpić od ich stosowania, nawet w sporze między jednostkami

W wyroku w sprawie Mangold z 2005 r.¹ Trybunał Sprawiedliwości potwierdził istnienie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, którą należy uważać za ogólną zasadę prawa Unii. Dyrektywa 2000/78 w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy² konkretyzuje tę zasadę. Zakazując dyskryminacji ze względu na wiek, dyrektywa ta pozwala jednocześnie ustawodawcy krajowemu na zdecydowanie, że w określonych wypadkach odmienne traktowanie, chociaż oparte na kryterium wieku, nie stanowi dyskryminacji i w związku z tym nie jest zabronione. Odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne między innymi wtedy, gdy jest uzasadnione zgodnym z prawem celem, w szczególności z zakresu polityki zatrudnienia, rynku pracy lub kształcenia zawodowego, a środki realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, która od dnia wejścia w życie traktatu z Lizbony ma taką samą moc prawną jak traktaty, również zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek³.

Zgodnie z niemieckim prawem pracy, okresy wypowiedzenia stosunku, których pracodawca jest zobowiązany przestrzegać, ulegają stopniowemu wydłużeniu w zależności od czasu trwania stosunku pracy. Jednak okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika przed osiągnięciem przez niego wieku 25 lat nie są w tych obliczeniach uwzględniane.

S. Küçükdeveci została zatrudniona w spółce Swedex, gdy miała 18 lat. Kiedy miała 28 lat, spółka rozwiązała z nią stosunek pracy za miesięcznym wypowiedzeniem. Pracodawca obliczył długość okresu wypowiedzenia w taki sposób, jak gdyby jej staż pracy wynosił trzy lata, podczas gdy w rzeczywistości przepracowała dziesięć lat. Zgodnie z ustawodawstwem niemieckim nie uwzględnił bowiem okresów zatrudnienia ukończonych przed osiągnięciem przez S. Küçükdeveci wieku 25 lat. Pracownica zaskarżyła rozwiązanie z nią stosunku pracy do sądu, podnosząc, że ustawodawstwo to wprowadza dyskryminację ze względu na wiek, która jest zabroniona przez prawo Unii. Jej zdaniem, powinien mieć w jej przypadku zastosowanie czteromiesięczny okres wypowiedzenia, odpowiadający dziesięcioletniemu stażowi pracy.

Krajowy sąd pracy w Düsseldorfie, rozpoznający sprawę w postępowaniu odwoławczym, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem o zgodność z prawem wspólnotowym tego rodzaju normy regulującej rozwiązywanie stosunku pracy przez pracodawcę oraz o konsekwencje ewentualnej niezgodności.

Trybunał dokonał analizy tych pytań na podstawie ogólnej zasady prawa wspólnotowego zakazującej wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78.

¹ Wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold

² 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)

³ Artykuł 21 ust. 1 Karty.

Skoro bowiem rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z S. Kückdeveci nastąpiło po dniu, do którego Niemcy powinny były dokonać transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, dyrektywa spowodowała, że niemiecka norma regulująca rozwiązywanie stosunku pracy przez pracodawcę weszła w zakres zastosowania prawa Unii.

Trybunał stwierdził, że ta norma regulująca rozwiązywanie stosunku pracy przez pracodawcę przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku. Przepis ten bowiem w mniej korzystny sposób traktuje pracowników, którzy rozpoczęli pracę u pracodawcy przed ukończeniem 25 lat. Wprowadza więc odmienne traktowanie osób mających taki sam staż pracy w zależności od tego, w jakim wieku rozpoczęli pracę w przedsiębiorstwie.

O ile cele takiej normy regulującej rozwiązywanie stosunku pracy przez pracodawcę, jak się okazuje, wchodzą w zakres polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego i w związku z tym są prawnie uzasadnione, to jednak norma ta nie jest właściwa lub odpowiednia do realizacji tych celów.

Odnosnie do wymienionego w szczególności przez sąd krajowy celu polegającego na umożliwieniu pracodawcy większej elastyczności w zarządzaniu personelem poprzez zmniejszenie jego obciążenia w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z młodymi pracownikami, od których można rozsądnie wymagać zwiększonej mobilności zawodowej i osobistej, Trybunał stwierdził, że sporna norma nie jest właściwa do realizacji tego celu, ponieważ stosuje się w sposób jednakowy do wszystkich pracowników, którzy rozpoczęli pracę w przedsiębiorstwie przed osiągnięciem wieku 25 lat, niezależnie od tego, w jakim wieku są w chwili rozwiązania z nimi umowy o pracę.

Trybunał stwierdził więc, że prawo Unii, a dokładniej zasada niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowana w dyrektywie 2000/78, stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak przepis niemiecki, który przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika zanim osiągnął on wiek 25 lat nie są uwzględniane przy obliczaniu okresu wypowiedzenia stosunku pracy.

Trybunał przypomniał następnie, że dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki i nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko jednostce. Jednak dyrektywa 2000/78 jedynie konkretyzuje zasadę równości traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Ponadto, zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest zasadą ogólną prawa Unii. Na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór dotyczący zakazu dyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, spoczywa więc obowiązek zagwarantowania – w ramach jego kompetencji – ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z prawa Unii oraz zapewnienia jego pełnej skuteczności poprzez niestosowanie jakichkolwiek przepisów prawa krajowego sprzecznych z tą zasadą.

Wreszcie, po przypomnieniu, że sądowi krajowemu przysługuje uprawnienie do zwracania się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię prawa Unii, Trybunał stwierdził, że na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady.

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 dostępne jest za pośrednictwem „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2
2964106