



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 23/18

Luksemburg, 28 lutego 2018 r.

Wyrok w sprawie C-46/17
Hubertus John / Freie Hansestadt Bremen

Przedłużenie umowy o pracę powyżej zwykłego wieku emerytalnego może być ograniczone w czasie

Zatrudniony nie może w takim wypadku powoływać się na nadużywanie umów na czas określony

Hubertus John był zatrudniony przez miasto Brema (Niemcy) w charakterze nauczyciela kontraktowego. Gdy zbliżał się do zwykłego wieku emerytalnego, zwrócił się on do pracodawcy o umożliwienie mu dalszej pracy po osiągnięciu tego wieku. Miasto zgodziło się na przedłużenie jego umowy do końca roku szkolnego 2014/2015. Na kolejny wniosek H. Johna o przedłużenie do końca pierwszego półrocza roku szkolnego 2015/2016 miasto odpowiedziało odmownie. H. John, który uważał, że czas określony przyznanego mu przedłużenia jest sprzeczny z prawem Unii, wystąpił z powództwem przeciwko miastu.

Rozpoznający sprawę Landesarbeitsgericht Bremen (sąd pracy wyższej instancji w Bremie, Niemcy) wskazał, że obowiązujące uregulowanie niemieckie pozwala stronom umowy o pracę, z zachowaniem pewnych reguł, na przesunięcie daty zakończenia umowy z tego tylko powodu, że pracownik, osiągając zwykły wiek emerytalny, ma prawo do świadczenia emerytalnego.

Landesarbeitsgericht Bremen zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy takie uregulowanie jest zgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek¹ oraz z porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony² (porozumieniem mającym na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów na czas określony).

W dzisiejszym wyroku Trybunał orzekł, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie, który uzależnia przesunięcie daty zakończenia działalności przez pracowników, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny, od zgody pracodawcy udzielonej na czas określony.

Zdaniem Trybunału sporne uregulowanie nie traktuje w sposób bardziej niekorzystny osób, które osiągnęły wiek emerytalny w porównaniu z tymi, które tego wieku jeszcze nie osiągnęły. Stanowi ono odstępstwo od zasady automatycznego rozwiązywania umowy o pracę z chwilą osiągnięcia przez pracownika zwykłego wieku emerytalnego i umożliwia wielokrotne przesuwanie daty zakończenia stosunku pracy, w sposób bezwarunkowy i nieograniczony w czasie. Kontynuowanie stosunku pracy nie może w każdym razie mieć miejsca bez zgody obu stron umowy.

W odniesieniu do porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony Trybunał przede wszystkim wyraził wątpliwość co do tego, czy rozpatrywane przedłużenie może być uważane za korzystanie z kolejnych umów na czas określony. Niewykluczone wydaje się bowiem

¹ Ten zakaz dyskryminacji jest przewidziany w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).

² Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r., stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368).

traktowanie takiego przedłużenia jako zwyczajnego umownego przesunięcia pierwotnie uzgodnionego wieku emerytalnego.

W tej kwestii Trybunał zauważył, że w aktach sprawy nic nie wskazuje na to, by sporne uregulowanie mogło sprzyjać korzystaniu z kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony lub stanowić potencjalne źródło nadużyć na niekorzyść pracowników. W każdym razie nie można uznać, że granice wieku odpowiadające zwykłemu wiekowi emerytalnemu powodują systemowe pozbawianie danych pracowników stabilności zatrudnienia, w rozumieniu porozumienia ramowego, jeżeli przysługuje im emerytura w pełnym wymiarze, a w szczególności – jeżeli pracodawcy wolno odnowić daną umowę o pracę.

Na wypadek uznania przez Landesarbeitsgericht Bremen, że przedłużenie przyznane H. Johnowi należy uznać za korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony, Trybunał orzekł, że **porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w sprawie, które umożliwi stronom umowy o pracę, za porozumieniem, bez ograniczenia w czasie, w danym przypadku nawet wielokrotnie przesuwać termin rozwiązania stosunku pracy związany z osiągnięciem zwykłego wieku emerytalnego tylko dlatego, że pracownik na skutek osiągnięcia zwykłego wieku emerytalnego nabył prawo do emerytury.**

Trybunał odesłał w tej kwestii do uwag Landesarbeitsgericht Bremen, z których wynika, że pracownik, który osiąga zwykły wiek uprawniający do emerytury ustawowej, różni się od innych pracowników nie tylko tym, że korzysta z ochrony socjalnej, ale także tym, że co do zasady znajduje się na końcu swej drogi zawodowej, a zatem w jego przypadku umowa na czas określony nie jest alternatywą dla dobrodziejstwa umowy na czas nieokreślony. Ponadto rozpatrywane przedłużenie daje zainteresowanemu pracownikowi gwarancję utrzymania pierwotnych warunków umownych przy zachowaniu prawa do pobierania świadczenia emerytalnego.

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