

Magdalena Lesińska-Staszczuk¹

Dyskryminacja ze względu na wiek w świetle wybranych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Słowa kluczowe: dyskryminacja ze względu na wiek, orzecznictwo TSUE, prawa podstawowe w UE

Keywords: age discrimination, CJEU jurisprudence, fundamental rights in the EU

Streszczenie

Przedmiotem niniejszego artykułu jest przedstawienie ewolucji przepisów antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek, a także analiza wybranych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczących zakazu dyskryminacji w tym obszarze. Wśród głównych dziedzin orzecznictwa dotyczącego dyskryminacji ze względu na wiek znalazły się m.in. kwestie związane z systemami emerytalnymi w poszczególnych państwach członkowskich, ograniczeniami dotyczącymi wykonywania danych zawodów po osiągnięciu określonego wieku, ale też ograniczenia wiekowe stosowane przy rekrutacji pracowników, czy określenie wysokości wynagrodzeń pracowników tylko na podstawie ich wieku. Analiza wybranych orzeczeń Trybunału dowodzi m.in. jak ważna jest świadomość pracowników w kwestii przysługujących im praw w relacjach z pracodawcą lub potencjalnym pracodawcą.

¹ ORCID ID: 0000-0002-7372-8604, doktor, Katedra Systemów Politycznych i Praw Człowieka, Instytut Nauk o Polityce i Administracji, Wydział Politologii i Dziennikarstwa Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej. E-mail: magdalena.lesińska-staszczuk@poczta.umcs.lublin.pl.

Abstract**Age discrimination in the light of selected judgments
of the Court of Justice of the European Union**

The article presents the evolution of anti-discrimination law of the European Union in the context of counteracting age discrimination, as well as it analyzes selected judgments of the Court of Justice of the European Union regarding the prohibition of discrimination in this area. The main areas of jurisprudence on age discrimination include, inter alia, issues related to pension systems in individual Member States, restrictions on the performance of a given profession after reaching a certain age, but also age restrictions applied in recruiting employees or determining the amount of remuneration of employees only on the basis of their age.

✱

I. Zagadnienia wstępne

Różnicowanie osób ze względu na ich wiek oparte na racjonalnych przesłankach może niejednokrotnie służyć użytecznym celom społecznym czy ekonomicznym, dlatego stanowi powszechną praktykę w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE). Jednak nierówne traktowanie pewnych osób lub grup bywa także nieracjonalne, oparte na uogólnionych założeniach, stereotypach i uprzedzeniach, czego konsekwencją mogą stanowić zachowania dyskryminujące te osoby². Dyskryminacji ze względu na wiek doświadczają zarówno osoby starsze, jak i młode, ponadto jest to jedyny rodzaj dyskryminacji, jakiemu może podlegać w którymś momencie swojego życia każdy z nas (w przeciwieństwie do innych kryteriów różnicujących, takich jak płeć, rasa, pochodzenie narodowe i etniczne, którym podlega tylko część populacji)³.

² C. O` Cinneide, *Age discrimination and European Law*, European Commission, Luxembourg 2005, s. 10.

³ A. Zawidzka-Łojek, *Wiek*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, red. A. Zawidzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada, Warszawa 2015, s. 235; por. A. Zawidzka-Łojek, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa 2013.

Nieuzasadnione różnicowanie osób tylko ze względu na ich wiek wprowadza negatywne konsekwencje społeczne: zagrożenie wykluczeniem, wysokim poziomem ubóstwa czy brakiem dostępu do podstawowych towarów i usług. Wykluczeniem społecznym będziemy nazywać niezdolność do uczestnictwa w uznawanych za ważne aspektach życia społecznego – gospodarczych, politycznych i kulturowych. Ponadto wykluczenie społeczne może spotkać dane jednostki nie tylko ze względu na jeden, ale wiele mocno powiązanych ze sobą czynników tworzących spójny syndrom wykluczenia⁴.

Negatywny wpływ stereotypów i uprzedzeń związanych z wiekiem szczególnie widoczny jest w sferze zatrudnienia. Zwalczanie dyskryminacji ze względu na określone kryteria (w tym wiek) wymaga stworzenia skutecznej strategii przeciwdziałającej nieracjonalnemu różnicowaniu poszczególnych osób poprzez m.in. edukację, programy szkoleniowe czy promowanie tzw. dobrych praktyk, ale przede wszystkim przez wprowadzenie przepisów zakazujących dyskryminacji⁵.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie ewolucji przepisów antidyskryminacyjnych Unii Europejskiej w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek, a także analiza wybranych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczących zakazu dyskryminacji w tym obszarze.

II. Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej

Rozpatrując kwestię zakazu dyskryminacji zawartą w prawie UE należy zaznaczyć, że do końca lat dziewięćdziesiątych XX w. prawo Wspólnot Europejskich koncentrowało się głównie na zagwarantowaniu równości kobiet i mężczyzn, a także na zakazie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową⁶.

⁴ K. Jasińska-Kania, S. Łodziński, *Wykluczani z narodu: mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy*, [w:] *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny, etniczny*, red. M. Jarosz, Warszawa 2008, s. 211–212; zob. M. Lesińska-Staszczuk, *Rola procesów stereotypizacji w kształtowaniu się postaw wobec narodów obcych*, [w:] *Między tolerancją a niechęcią. Polityka współczesnych państw europejskich wobec migrantów i mniejszości*, red. A. Adamczyk, A. Sakson, C. Trosiak, Poznań 2017, s. 363.

⁵ C. O` Cinneide, *op.cit.*, s. 10–11.

⁶ B. Mikołajczyk, *Międzynarodowa ochrona praw osób starszych*, Warszawa 2012, s. 157 i n.

Istotne znaczenie w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek miał Traktat amsterdamski, podpisany przez państwa członkowskie 2 października 1997 r. (wszedł w życie 1 maja 1999 r.)⁷. Wówczas na mocy art. 13 ust. 1 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) wprowadzona została następująca procedura: „bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Należy podkreślić, że art. 13 ust. 1 stał się wówczas podstawą do wydania dyrektyw antydyskryminacyjnych – dyrektywy Rady 2000/43/WE⁸ z 29 czerwca 2000 r. oraz istotnej z punktu widzenia dyskryminacji ze względu na wiek, dyrektywy Rady 2000/78/WE⁹ z 27 listopada 2000 r., dlatego w tym miejscu przedstawione zostaną najważniejsze jej treści.

Cel przyjętej dyrektywy 2000/78/WE stanowiło wyznaczenie ram do walki z dyskryminacją ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy oraz wprowadzenie w życie zasady równego traktowania w poszczególnych państwach członkowskich UE¹⁰.

W dalszej części dokumentu zdefiniowane zostało pojęcie dyskryminacji bezpośredniej¹¹ (art. 2 ust. 2 pkt. a), dyskryminacji pośredniej¹² (art. 2 ust. 2

⁷ Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty (Dz.U. 2004, Nr 90 poz. 864/31).

⁸ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U.WE L 180/22 z 19 lipca 2000 r.).

⁹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.WE L 303/16 z 2 grudnia 2000 r.).

¹⁰ Art. 1 dyrektywy.

¹¹ Do dyskryminacji bezpośredniej może dochodzić w sytuacji „gdy daną osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1”.

¹² Dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku „gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, chyba że taki

pkt. b) czy molestowania¹³ (art. 2 ust. 3), a także za dyskryminujące zostało uznane „zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec innych osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1” (art. 2 ust. 4).

Analizując zakres przedmiotowy omawianej dyrektywy należy stwierdzić, że obejmuje on kwestie związane z: warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriami selekcji i warunkami rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego; dostępem do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń; warunkami zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania; członkostwem i działaniem w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje¹⁴.

Istotne znaczenie w kontekście omawianego zagadnienia stanowi art. 6 przytaczanej dyrektywy, uzasadniającej odmienne traktowanie ze względu na wiek. Na mocy art. 6 ust. 1 należy stwierdzić że: „niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pra-

przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne oraz jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką”.

¹³ Molestowanie „uważane jest za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 i oznacza niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (...)”. „W tym znaczeniu molestowanie może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką państw członkowskich”.

¹⁴ Art. 3 ust. 1 dyrektywy.

cy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne¹⁵.

Ponadto zgodnie z art. 6 ust. 2, „niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

Warte podkreślenia jest, że zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy, państwa członkowskie uzyskały możliwość stosowania tzw. działań pozytywnych wspierających równość w zatrudnieniu¹⁶. Na mocy przepisów dyrektywy, państwa członkowskie zostały również zobowiązane do wprowadzenia skutecznych środków odwoławczych dla osób dotkniętych dyskryminacją, zapewnienia możliwości wszczynania na rzecz skarżącego postępowań sądowych i administracyjnych przez organizacje pozarządowe (art. 9), zapewnienia zasady przeniesienia ciężaru dowodu na oskarżonego (art. 10) oraz skutecznej ochrony przed retorsjami (art. 11).

Obecnie podstawy zakazu dyskryminacji ze względu na różnorodne kryteria wynikające z przepisów prawa pierwotnego zawarte zostały w Traktacie o Unii Europejskiej (TUE) i Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europej-

¹⁵ Odmienne traktowanie może polegać m.in. „na wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby; w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony; określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem; określeniu górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzebie racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

¹⁶ „W celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym, zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1”.

skiej (TFUE)¹⁷, na mocy reformy wprowadzonej Traktatem lizbońskim z 13 grudnia 2007 r. (wszedł w życie 1 grudnia 2009 r.)¹⁸.

Istotny z punktu widzenia analizowanej tematyki jest art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, który stanowi, iż „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn”. Ponadto art. 3 TUE stanowi, że Unia Europejska „zwalcza wyłączenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka”.

Z art. 10 TFUE wynika natomiast, że „przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Ponadto na mocy art. 19 TFUE w brzmieniu „Rada, stanowiąc jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną” przewidziana została zmiana procedury legislacyjnej w dziedzinie niedyskryminacji¹⁹.

Zakaz dyskryminacji został potwierdzony również w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (KPP)²⁰ – dokumencie, który na mocy art. 6 TUE „Unia uznaje prawa, wolności i zasady określone w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r., w brzmieniu dostosowanym 12 grudnia 2007 r. w Strasburgu, która ma taką samą moc prawną jak Traktaty” uzyskał takie samo znaczenie prawne jak traktaty.

¹⁷ Wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) (Dz.U.UE C 202/1, 7 czerwca 2016 r.).

¹⁸ Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską sporządzony w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz.U. 2009, Nr 203 poz. 1569).

¹⁹ *Sprawozdanie na temat praw podstawowych z 2020 r.*, Agencja Praw Podstawowych UE, Luxemburg 2020, s. 4.

²⁰ *Karta Praw Podstawowych* (Dz.U.UE C 202/2, 7 czerwca 2016 r.).

W kontekście omawianej tematyki na uwagę zasługuje art. 21 KPP stanowiący, iż „zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. Jeśli chodzi o ochronę osób starszych przed dyskryminacją, istotny jest także art. 25 KPP stanowiący, iż „Unia uznaje i szanuje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym”.

III. Wybrane orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jako zasada ogólna prawa UE została sformułowana w wyroku w sprawie Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm²¹. Przytoczona sprawa dotyczyła umowy o pracę na czas określony zawartej w 2003 r. między pięćdziesięciosześcioletnim pracownikiem Wernerem Mangoldem, a pracodawcą Rüdigerem Helmem. Umowa ta sporządzona została w oparciu o prawo krajowe, które ułatwiało zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami powyżej pięćdziesiątego drugiego roku życia²². Zawarcie w/w umowy było zgodne z obowiązującym prawem krajowym, ale pozostawało sprzeczne z dyrektywą 2000/78/WE. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym skierowany został do Trybunału Sprawiedliwości UE przez niemiecki sąd pracy w Monachium, mający wątpliwości czy dopuszczalne jest uznanie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek jako ogólnej zasady prawa wspólnotowego, wywodzonej z tradycji konstytucyjnych państw członkowskich oraz innych instrumentów międzynarodowych²³.

²¹ TSUE, sprawa C-144/04, Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm, wyrok z 22 listopada 2005 r. Wszystkie wyroki przytoczone w niniejszym artykule pochodzą ze strony Trybunału Sprawiedliwości UE, <http://curia.europa.eu/juris> (22.10.2020).

²² Prawo zmieniające wiek starszych pracowników, z którymi można było zawierać umowy na czas określony, z 58 do 52 lat miało obowiązywać czasowo do 2006 r.

²³ Pytanie było w pełni uzasadnione szczególnie dlatego, że Niemcy nie dokonały jeszcze wówczas transpozycji dyrektywy; B. Mikołajczyk, op.cit., s. 163.

Odnosząc się do postawionego pytania oraz interpretując dyrektywę 2000/78 WE, Trybunał stwierdził, iż celem dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu m.in. na wiek. Ponadto Trybunał uznał, że niemieckie przepisy uznające wiek danego pracownika za jedyne kryterium dla stosowania umów o pracę na czas określony nie były uzasadnione w świetle art. 6 ust 1 dyrektywy, dopuszczającego w pewnych sytuacjach odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Należy także podkreślić, że wyrok w sprawie Mangold miał istotne znaczenie, gdyż ukazał problem dyskryminacji osób starszych w zatrudnieniu i ich gorszą w stosunku do młodych pracowników sytuację na rynku pracy²⁴.

Kolejne sprawy rozpatrywane przez TSUE po wyroku w sprawie Mangold również związane były z sytuacją starszych pracowników na rynku pracy i dotyczyły m.in. odmowy prawa do wykonywania zawodu po osiągnięciu określonego wieku czy nieprzedłużania umów o pracę na czas określony z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny.

Dokonując oceny czy istnieje możliwość zastosowania wyjątku z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE, Trybunał wielokrotnie sprawdzał czy cel odmiennego traktowania ze względu na wiek można w sposób obiektywny i racjonalny uzasadnić, czy jest on zgodny z przepisami, a także czy środki mające służyć realizacji tego celu są w danym przypadku właściwe i konieczne²⁵. W wyroku w sprawie Domnica Petersen przeciwko Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe²⁶ Trybunał rozpatrywał kwestię odmowy prawa do wykonywania zawodu lekarza dentystry w Niemczech, w ramach kontraktu z kasą chorych po osiągnięciu przez niego 68 lat, gdyż w świetle przepisów prawa niemieckiego było to uzasadnione dobrem pacjenta. Należy równocześnie zaznaczyć, że ograniczenie tego typu nie obowiązywało w stosunku do lekarzy dentystrów pracujących w sektorze prywatnym.

²⁴ Ibidem, s. 166. Uznanie przez Trybunał przepisów dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek zawartych w dyrektywie 2000/78/WE, jako wyrażających ogólne zasady równego traktowania, jak i niedyskryminacji potwierdzone zostało w wyroku z 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07, Seda Küçükdeveci przeciwko Swedex GmbH & Co. KG.

²⁵ A. Zawidzka-Łojek, *Wiek...*, s. 278.

²⁶ TSUE, sprawa C-341/08, Domnica Petersen przeciwko Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, wyrok z 12 stycznia 2010.

Ustosunkowując się do badanej sprawy Trybunał stwierdził iż „wykładni art. 2 ust. 5 dyrektywy należy dokonywać w taki sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu ustanawiającemu górną granicę wieku dla wykonywania działalności lekarza dentyści”. Równocześnie należy stwierdzić, że art. 6 ust.1 dyrektywy nie pozostaje w sprzeczności z przepisami krajowymi, mającymi na celu podział szans zawodowych między pokoleniami w ramach zawodu lekarza dentyści ubezpieczenia zdrowotnego. Określenie celu realizowanego przez przepis ustanawiający tę granicę wieku, poprzez zbadanie powodów utrzymania go w mocy, należy do sądu krajowego²⁷.

Nieprzedłużanie czasowych umów o pracę nauczycieli akademickich jednego z bułgarskich uniwersytetów, którzy osiągnęli wiek emerytalny było przedmiotem sprawy Wasil Iwanow Georgiew przeciwko Techniczny uniwersytet – Sofija, filiał Płowdiw²⁸. Trybunał w wyroku z 18 listopada 2010 r. stwierdził, że dyrektywę 2000/78/WE, a w szczególności art. 6 ust. 1, należy interpretować w taki sposób, że „nie zakazuje ona przyjmowania przepisów krajowych, zgodnie z którymi profesorowie mają przechodzić obowiązkowo na emeryturę z chwilą ukończenia 68 roku życia, a kontynuacja ich działalności zawodowej po ukończeniu 65 lat jest możliwa wyłącznie w oparciu o umowy na czas określony, które mogą być zawierane jedynie dwukrotnie, ale tylko wtedy gdy przepisy te realizują zgodny z prawem cel w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy²⁹”.

Wśród orzeczeń Trybunału znalazły się także sprawy związane ze zbiorowymi układami pracy i ich oceną w kontekście potencjalnego występowania zjawiska dyskryminacji pracownika. Za ofiary dyskryminacji ze względu na wiek uważali się piloci liniowi zatrudnieni w firmie Lufthansa, którym na podstawie zbiorowego układu pracy zabroniono wykonywania obowiązków służbowych po ukończeniu przez nich 60 lat³⁰. W swoim wyroku Trybunał orzekł, iż zakazanie pilotom liniowym wykonywania ich działalności

²⁷ B. Mikołajczyk, op.cit., s. 168.

²⁸ TSUE, sprawy połączone C-250/09 i C-268/09, Wasil Iwanow Georgiew przeciwko Techniczny uniwersytet – Sofija, filiał Płowdiw, wyrok z 18 listopada 2010 r.

²⁹ Dopuszczalny cel stanowić będzie np. wdrożenie wysokiej jakości nauczania, a także optymalny, międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich; zob. B. Mikołajczyk, op.cit., s. 168.

³⁰ TSUE, sprawa C-447/09, Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach przeciwko Deutsche Lufthansa AG., wyrok z 13 września 2011.

po ukończeniu 60 lat stanowi dyskryminację ze względu na wiek. Dopuszczalne w opinii Trybunału byłoby ograniczenie z chwilą osiągnięcia tego wieku, prawa do wykonywania w/w działalności, lecz całkowity jej zakaz wykraczał poza to, co jest konieczne w celu zapewnienia bezpieczeństwa lotów. Ponadto Trybunał stwierdził, iż granica wieku wynosząca 60 lat, ustalona przez partnerów społecznych dla możliwości pilotowania samolotu liniowego, stanowi wymóg nieproporcjonalny w świetle uregulowań międzynarodowych i niemieckich³¹.

Postanowienia zbiorowego układu pracy ocenione zostały przez Trybunał także w wyroku Gisela Rosenblatt przeciwko Oellerking Gebäudereinigungs-*ges* mbH³² z 12 października 2010 r. Rzeczona sprawa dotyczyła zgodności niemieckich przepisów pozwalających firmie sprzątającej na automatyczne zwolnienie pracownicy z 39-letnim stażem, w związku z ukończeniem przez nią 65 lat. W orzeczeniu Trybunału podkreślona została konieczność udowodnienia, że przepis na podstawie którego umowa o pracę wygasła, jest obiektywnie i racjonalnie usprawiedliwiony uzasadnionym celem z zakresu polityki zatrudnienia i rynku pracy, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Równocześnie Trybunał podkreślił, że układ zbiorowy pozwalający na automatyczne zwolnienie pracownika po osiągnięciu przez niego określonego wieku nie może pozbawiać go ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek³³.

Istotne z punktu widzenia osób starszych stało się także orzeczenie dotyczące pozbawienia pracownika prawa do otrzymania odprawy, w sytuacji gdy uzyskał on prawo do świadczenia emerytalnego. Sprawa *Ingeniørforeningen i Danmark* działające na rzecz Ole Andersena przeciwko *Region Syddanmark*³⁴ dotyczyła duńskiego urzędnika, z którym po 26 latach pracy rozwiązano umowę. Mimo iż Andersen mógł już przejść na emeryturę, postanowił zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy, równocześnie zwracając się do byłego

³¹ Rzecznik Praw Obywatelskich, Orzeczenia sądowe w sprawach dyskryminacji ze względu na wiek, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/orzeczenia-s%C4%85dowe-1>, 9 (22.08.2010).

³² TSUE, sprawa C-45/09, Gisela Rosenblatt przeciwko Oellerking Gebäudereinigungs-*ges*. mbH, wyrok z 12 października 2010.

³³ B. Mikołajczyk, *op.cit.*, s.169.

³⁴ TSUE, sprawa C-499/08, *Ingeniørforeningen i Danmark* działające na rzecz Ole Andersena przeciwko *Region Syddanmark*, wyrok z 12 października 2010.

pracodawcy o wypłatę odprawy za przepracowane lata³⁵. Wniosek ten został jednak odrzucony, gdyż w świetle prawa duńskiego odprawa nie przysługiwała pracownikowi, który w dniu rozwiązania stosunku pracy nabył uprawnienia emerytalne (chodziło o niepobieranie równocześnie odprawy i emerytury), nawet gdy miał zamiar kontynuować zatrudnienie w innym miejscu. Analizując rzeczoną sprawę Trybunał dokonał oceny czy przepisy prawa krajowego zakładające, że osoby nabywające uprawnienia emerytalne automatycznie opuszczają rynek pracy, nie dyskryminowały osób starszych. W swym orzeczeniu Trybunał stwierdził, iż w tym kontekście przepisy te powinny, co do zasady, zostać uznane za uzasadnione obiektywnie i racjonalnie w ramach prawa krajowego, zgodnie z dyrektywą 2000/78/WE, jednak analizując czy przepisy te są proporcjonalne w stosunku do swych celów Trybunał przyznał, że choć nie są one rażąco niewłaściwe, to wykraczają poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia zamierzonego celu. W swej opinii Trybunał podkreślił, że duńskie przepisy mogą powodować wyłączenie z kręgu osób uprawnionych do odprawy nie tylko pracowników pobierających emeryturę, ale wszystkich tych, którzy nabyli prawa emerytalne lecz zamierzają kontynuować zatrudnienie. Ponadto Trybunał potwierdził możliwość kształtowania przez państwa własnej polityki zatrudnienia, podkreślając jednak, iż środki przez nie podejmowane nie mogą opierać się na założeniu, że nabycie praw emerytalnych przez pracownika automatycznie skutkuje jego przejściem na emeryturę³⁶.

Jak wynika z wyżej przytoczonych orzeczeń, dyskryminujące traktowanie pracowników ze względu na wiek może dotyczyć poszczególne osoby bez względu na płeć, posiadane wykształcenie czy wykonywany zawód. Równocześnie warto podkreślić, że przepisy dyrektywy 2000/78/WE umożliwiające uzasadnienie różnic w traktowaniu ze względu na wiek, mogą powodować trudność w ustaleniu granicy między uzasadnionym, a dyskryminującym różnicowaniem poszczególnych osób³⁷.

Przedmiotem spraw rozpatrywanych przez TSUE, związanych z dyskryminacją ze względu na wiek, było także ograniczenie wiekowe stosowane

³⁵ Zgodnie z prawem, pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 12 lat na rzecz jednego pracodawcy przysługiwała odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy; B. Mikołajczyk, *op.cit.*, s. 170.

³⁶ *Ibidem*, s. 171.

³⁷ A. Zawidzka-Łojek, *Wiek...*, s. 240.

przy rekrutacji pracowników na określone stanowiska. W sprawie Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo³⁸ Trybunał orzekał czy górna granica wieku wynosząca 30 lat dla pracowników aplikujących na stanowisko funkcjonariusza lokalnej policji może być traktowana jako dyskryminacja ze względu na wiek. W swym orzeczeniu TSUE potwierdził, iż konieczność posiadania szczególnych zdolności fizycznych jest niewątpliwie cechą związaną z wiekiem oraz, że cel polegający na zapewnieniu zdolności operacyjnej i właściwego funkcjonowania służb policyjnych jest zgodny z prawem w rozumieniu dyrektywy. Jednak z drugiej strony, Trybunał odrzucił argumentację państwa członkowskiego, że w tym przypadku granica wieku jest niezbędna do osiągnięcia zamierzonego celu, bowiem wymagające testy sprawnościowe stanowią wystarczający środek pozwalający stwierdzić czy kandydaci na funkcjonariuszy odznaczają się szczególną sprawnością fizyczną wymaganą do sprawowania swoich obowiązków³⁹.

Podobna sprawa rozpatrywana przez Trybunał w orzeczeniu Gorka Salaberria Sorondo/Academia Vasca de Policía y Emergencias⁴⁰ dotyczyła ustalenia granicy wieku 35 lat dla kandydatów na funkcjonariuszy policji w Kraju Basków, co nie zostało uznane za dyskryminujące traktowanie⁴¹.

³⁸ TSUE, sprawa C-416/13, Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo, wyrok z 13 listopada 2014.

³⁹ Ponadto Trybunał orzekł, iż ani wykształcenie wymagane na danym stanowisku, ani potrzeba zapewnienia racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę, nie mogą uzasadniać stosowania granicy wiekowej, zob. *Podręcznik europejskiego prawa antydyskryminacyjnego*, wydanie z 2018 r., Agencja Praw Podstawowych UE i Rada Europy, Luksemburg 2019, s. 214.

⁴⁰ TSUE, sprawa C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo/Academia Vasca de Policía y Emergencias, wyrok z 15 listopada 2016.

⁴¹ Tym razem Trybunał w orzeczeniu dokonał rozróżnienia analizowanej sprawy od sprawy Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo stwierdzając, iż po pierwsze, obowiązki nałożone na funkcjonariuszy wymagały sprawności fizycznej, po drugie, funkcjonariusz mający więcej niż 55 lat nie posiada już pełni zdolności koniecznych do właściwego wykonywania swoich obowiązków oraz po trzecie, zatrudnienie kandydata mającego powyżej 35 lat nie zapewniłoby mu wystarczającej ilości czasu na wykonywanie obowiązków zawodowych przez dostatecznie długi okres. Równocześnie Trybunał opierając się na przedstawionych danych statystycznych oraz dla osiągnięcia celu jakim było dysponowanie wystarczającą liczbą funkcjonariuszy mogących wykonywać najbardziej wymagające pod względem sprawności fizycznej zadania, zaproponował stopniowe zastępowanie starszych funkcjonariuszy pracow-

Ryzyko wystąpienia dyskryminacji zachodzi także w sytuacji stopniowania wysokości wynagrodzenia tylko ze względu na wiek pracownika. Sprawa Thomas Specht i inni przeciwko Land Berlin i Bundesrepublik Deutschland⁴² dotyczyła przepisu krajowego, w świetle którego wysokość wynagrodzenia urzędników służby cywilnej ustalana była na podstawie ich wieku w chwili zatrudnienia (chodziło o nagradzanie wcześniejszego doświadczenia zawodowego). Badając tę sprawę Trybunał orzekł, iż co do zasady właściwym środkiem do osiągnięcia tego celu może być uwzględnianie stażu pracy pracownika i powiązanie go z doświadczeniem zawodowym. W tej sprawie jednak wysokość wynagrodzenia w chwili mianowania ustalana była nie w oparciu o wcześniejsze doświadczenie zawodowe lecz tylko osiągnięty wiek pracownika, co skutkowało dyskryminacją ze względu na wiek, pozostającą w sprzeczności z dyrektywą w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴³.

W świetle wyżej przytoczonych orzeczeń należy stwierdzić, że występowanie dyskryminacji ze względu na wiek może dotyczyć nie tylko pracowników starszych, lecz także osób młodych i spraw związanych ze stopniowalnością wynagrodzeń czy ograniczeniami wiekowymi w procesie rekrutacji. Mimo iż zgodnie z przepisami dyrektywy 2000/78/WE istnieje możliwość zastosowania ograniczeń wiekowych w procesie rekrutacji, przewidzianych w prawie krajowym poszczególnych państw, za każdym razem powinny podlegać one ocenie indywidualnej, uwzględniającej istotne fakty, dowody oraz charakter zadań wykonywanych przez potencjalnych pracowników⁴⁴.

IV. Podsumowanie

Przedstawione przykłady orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE, dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek, ukazują praktyczne zastosowanie przepisów zawartych w prawie pierwotnym i wtórnym UE. Analiza wybranych

nikami młodszymi, lepiej przygotowanymi do wykonywania zadań wymagających sprawności fizycznej, zob. *Podręcznik europejskiego...*, s. 214.

⁴² TSUE, sprawy połączone od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, Thomas Specht i inni przeciwko Land Berlin i Bundesrepublik Deutschland, wyrok z 19 czerwca 2014.

⁴³ *Podręcznik europejskiego...*, s. 213.

⁴⁴ *Ibidem*.

orzeczeń Trybunału dowodzi m.in. jak ważna jest świadomość pracowników w kwestii przysługujących im praw w relacjach z pracodawcą lub potencjalnym pracodawcą. Wśród głównych dziedzin orzecznictwa dotyczącego dyskryminacji ze względu na wiek znajdują się m.in. kwestie związane z systemami emerytalnymi w poszczególnych państwach członkowskich, ograniczeniami dotyczącymi wykonywania danych zawodów po osiągnięciu określonego wieku, ale też ograniczenia wiekowe stosowane przy rekrutacji pracowników, czy określenie wysokości wynagrodzeń pracowników tylko na podstawie ich wieku. Choć zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek może dotyczyć zarówno osób młodych, jak i starszych, to jednak częściej dotyczy tych drugich. Nierówne traktowanie osób ze względu na ich wiek można zauważyć na poziomie instytucjonalnym, jak również wśród indywidualnych zachowań, często podważających prawo osób starszych do aktywnego udziału w życiu społecznym⁴⁵. Z drugiej jednak strony należy wziąć pod uwagę fakt, że istnieje szeroki katalog sytuacji, w których różnicowanie ze względu na wiek nie będzie stanowiło dyskryminacji, o ile będzie obiektywnie uzasadnione, słuszne i konieczne do osiągnięcia zamierzonego, zgodnego z prawem celu⁴⁶.

Literatura

- Jasińska-Kania K., Łodziński S., *Wykluczani z narodu: mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy*, [w:] *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny, etniczny*, red. M. Jarosz, Warszawa 2008.
- Lesińska-Staszczuk M., *Rola procesów stereotypizacji w kształtowaniu się postaw wobec narodów obcych*, [w:] *Między tolerancją a niechęcią. Polityka współczesnych państw europejskich wobec migrantów i mniejszości*, red. A. Adamczyk, A. Sakson, C. Troisiak, Poznań 2017.
- Mikołajczyk B., *Międzynarodowa ochrona praw osób starszych*, Warszawa 2012.
- O'Conneide C., *Age discrimination and European Law*, European Commission, Luxembourg 2005.
- Podręcznik europejskiego prawa antydyskryminacyjnego*, wydanie z 2018 r., Agencja Praw Podstawowych UE i Rada Europy, Luksemburg 2019.

⁴⁵ *Shifting perceptions: towards a rights-based approach to ageing*, European Union Agency for Fundamental Rights, Luxembourg 2018, s. 7.

⁴⁶ *Podręcznik europejskiego...*, s. 212.

Shifting perceptions: towards a rights-based approach to ageing, European Union Agency for Fundamental Rights, Luxembourg 2018.

Sprawozdanie na temat praw podstawowych z 2020 r., Agencja Praw Podstawowych UE, Luxembourg 2020.

Zawidzka-Łojek A., *Wiek*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, red. A. Zawidzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada, Warszawa 2015.

Zawidzka-Łojek A., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w prawie Unii Europejskiej*, Warszawa 2013.