WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 12 października 2010 r. *

W sprawie C-499/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Vestre Landsret (Dania) postanowieniem z dnia 14 listopada 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 listopada 2008 r., w postępowaniu:

Ingeniørforeningen i Danmark, działający w imieniu Olego Andersena,

przeciwko

Region Syddanmark,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.C. Bonichot i A. Arabadjiev, prezesi izb, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (sprawozdawca) i T. von Danwitz, sędziowie,

* Język postępowania: duński.

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 23 lutego 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Ingeniørforeningen i Danmark, działającego w imieniu O. Andersena, przez K. Schioldanna, advokat,

— w imieniu Region Syddanmark przez M. Ulricha, advokat,

— w imieniu rządu duńskiego przez J. Beringa Liisberga oraz B. Weis Fogh, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lummę oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu węgierskiego przez G. Ivána, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez C.M. Wissels oraz M. de Mol, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez N.B. Rasmussena, J. Enegrena oraz S. Schønberga, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 maja 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu toczącego się pomiędzy Ingeniørforeningen i Danmark a Region Syddanmark w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z O. Andersenem.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

3 Motyw 25 dyrektywy 2000/78 brzmi:

„Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana".

4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem „jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania".

5 Artykuł 2 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji", stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

   i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

   ii) 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 zasa-

dami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

[…]”.

6 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Zakres [stosowania]”, stanowi:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje".

7 Zgodnie z art. 6 dyrektywy 2000/78 zatytułowanym „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek":

„1. 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 pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) 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;

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

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".

Uregulowania krajowe

8 Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (ustawa o pracownikach mianowanych) w § 2a zawiera następujące uregulowania dotyczące odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy:

„1. W razie wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi mianowanemu, który zatrudniony był w tym samym przedsiębiorstwie nieprzerwanie przez okres 12, 15 lub 18 lat, przy rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest wypłacić takiemu pracownikowi kwotę stanowiącą równowartość odpowiednio jednego, dwóch lub trzech miesięcznych wynagrodzeń.

2. Postanowienia zawarte w ust. 1 nie mają zastosowania, jeżeli w chwili rozwiązania stosunku pracy pracownik uprawniony jest do otrzymywania świadczeń emerytalnych.

3. Uprawnienie do odprawy nie przysługuje, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik będzie otrzymywać od pracodawcy świadczenia emerytalne i gdy przystąpił on do stosownego systemu emerytalnego przed ukończeniem 50. roku życia.

[…]”.

9 Sąd krajowy uściśla, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem krajowym uprawnienie do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wygasa z chwilą, gdy prywatny system emerytalny, do którego pracodawca opłacał składki, pozwala na wypłatę emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy, nawet wówczas, gdy pracownik nie chce korzystać z prawa do emerytury. Jest tak również, w przypadku gdy wysokość świadczenia emerytalnego jest niższa, biorąc pod uwagę wcześniejsze przejście na emeryturę.

10 Dyrektywa 2000/78 została implementowana do prawa krajowego w drodze lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (ustawy zmieniającej ustawę o zasadzie niedyskryminacji na rynku pracy) nr 1417 z dnia 22 grudnia 2004 r.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

11 Ole Andersen został w dniu 1 stycznia 1979 r. zatrudniony przez Sønderjyllands Amtsråd, przemianowany następnie na Region Syddanmark (region Danii Południowej).

12 W dniu 22 stycznia 2006 r. Region Syddanmark doręczył O. Andersenowi decyzję o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z upływem terminu wypowiedzenia ustalonego na koniec sierpnia 2006 r. To rozwiązanie stosunku pracy zostało uznane, po przeprowadzeniu postępowania polubownego, za stanowiące nadużycie.

13 Z zakończeniem stosunku pracy z Region Syddanmark O. Andersen, liczący wówczas 63 lata, postanowił nie skorzystać ze swych uprawnień emerytalnych, lecz zarejestrować się w odpowiednim urzędzie jako osoba poszukująca pracy.

14 W dniu 2 października 2006 r. O. Andersen zwrócił się do swego dawnego pracodawcy o wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy odpowiadającej trzem miesięcznym wynagrodzeniom, powołując się na ponadosiemnastoletni staż pracy.

15 W dniu 14 października 2006 r. Region Syddanmark oddalił ten wniosek na podstawie § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych z tym uzasadnieniem, że O. Andersen mógł korzystać z emerytury finansowanej przez pracodawcę.

16 Ingeniørforeningen i Danmark, związek zawodowy działający w imieniu O. Andersena, wniósł wówczas skargę na tę decyzję do Vestre Landsret. Według postanowienia odsyłającego skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym podnosi, że § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych stanowi normę dyskryminującą pracowników w wieku powyżej 60 lat, niezgodną z art. 2 i 6 dyrektywy 2000/78, czemu zaprzecza Region Syddanmark.

17 W takich właśnie okolicznościach Vestre Landsret postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy wykładni zawartego w art. 2 i 6 dyrektywy Rady 2000/78/WE […] zakazu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie utrzymywaniu przez państwo członkowskie stanu prawnego, zgodnie z którym pracodawca, po wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi mianowanemu, który był zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie przez okres 12, 15 lub 18 lat, musi po rozwiązaniu stosunku pracy z tym pracownikiem wypłacić mu odprawę w wysokości odpowiednio jednego, dwóch lub trzech miesięcznych wynagrodzeń, lecz odprawa ta nie przysługuje, gdy w chwili rozwiązania stosunku pracy pracownik mianowany jest uprawniony do otrzymywania świadczeń emerytalnych z systemu emerytalnego finansowanego przez pracodawcę?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

18 W celu udzielenia odpowiedzi na pytanie przedstawione przez sąd krajowy należy zbadać, czy norma krajowa rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2000/78, a jeśli tak, to czy chodzi o odmienne traktowanie ze względu na wiek, które w odpowiednim przypadku może być uznane za uzasadnione w świetle art. 6 tej dyrektywy.

19 Jeśli chodzi, po pierwsze, o to, czy przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym mieści się w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78, należy podkreślić, że zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu tej dyrektywy wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy", oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek.

20 W szczególności z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 wynika, że znajduje ona zastosowanie w ramach kompetencji Unii, „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi" w odniesieniu między innymi do „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania".

21 W związku z wyłączeniem w sposób ogólny z kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy całej kategorii pracowników, § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych narusza tym samym warunki rozwiązywania stosunku pracy z tymi pracownikami w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78. Ten ostatni przepis znajduje zatem zastosowanie do sytuacji takiej jak zaistniała w sporze zawisłym przed sądem krajowym.

22 Po drugie, odnośnie do tego, czy przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „»zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1" tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) omawianej dyrektywy uściśla, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy.

23 W niniejszym przypadku § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych skutkuje pozbawieniem określonych pracowników prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i to wyłącznie ze względu na to, że mogą oni korzystać w dniu rozwiązania z nimi stosunku pracy z uprawnień emerytalnych wypłacanych przez pracodawcę na podstawie systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50 lat. Tymczasem z akt sprawy wynika, że uprawnienie do świadczeń emerytalnych jest uzależnione od osiągnięcia minimalnego wieku, który w przypadku O. Andersena

został ustalony, w drodze porozumienia zbiorowego, na 60 lat. Przepis ten opiera się tym samym na kryterium nierozerwalnie związanym z wiekiem pracownika.

24 Z powyższego wynika, że przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

25 Po trzecie, należy zbadać, czy to odmienne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 dyrektywy 2000/78.

26 W tej kwestii art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 przewiduje, 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 pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

27 W celu oceny słusznego charakteru celu przepisu rozpatrywanego w postępowaniu przed sądem krajowym należy zauważyć po pierwsze, że odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy ma, jak wskazuje sąd krajowy, odwołując się do uzasadnienia projektu ustawy o pracownikach mianowanych, ułatwiać najstarszym pracownikom, o znacznym stażu pracy u jednego pracodawcy, przejście do nowego stosunku pracy. Po drugie, o ile ustawodawca zamierzał ograniczyć krąg osób uprawnionych do korzystania z tej odprawy do pracowników, którzy w dniu rozwiązania stosunku pracy nie nabyli uprawnień emerytalnych, o tyle przywołane przez sąd krajowy dokumenty dotyczące prac nad tym przepisem prawnym wskazują, że to ograniczenie opiera się

na założeniu, że osoby, które nabyły uprawnienia emerytalne, postanawiają, co do zasady, opuścić rynek pracy.

28 W swoich uwagach na piśmie rząd duński podkreślił, że ograniczenie wprowadzone w § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych w prosty i racjonalny sposób gwarantuje, że pracodawcy nie wypłacają zwalnianym pracownikom, posiadającym znaczny staż pracy, podwójnego wynagrodzenia, co nie służyłoby żadnemu celowi w ramach polityki zatrudnienia.

29 Cel w postaci ochrony pracowników o znacznym stażu pracy w przedsiębiorstwie oraz pomocy w ich reintegracji zawodowej, realizowany przez odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy mieści się w kategorii zasługujących na ochronę celów polityki zatrudnienia i rynku pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

30 Zgodnie z tym ostatnim przepisem cele te mogą uzasadniać, tytułem odstępstwa od zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, odmienne traktowanie związane, między innymi, z „wprowadzeni[em] specjalnych warunków […] zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla […] pracowników starszych […] w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony".

31 W rezultacie cele tego rodzaju jak wytyczone przez przepis krajowy, rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, powinny co do zasady być uznane za uzasadniające „obiektywnie i racjonalnie" „w ramach prawa krajowego", jak to przewiduje art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, różnicę traktowania ze względu na wiek.

32 Należy jeszcze sprawdzić, zgodnie z samym brzmieniem tego przepisu, czy środki mające służyć realizacji tych celów są „właściwe i konieczne". W niniejszym przypadku należy zbadać, czy § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych pozwala osiągnąć cele polityki zatrudnienia wytyczone przez ustawodawcę, nie godząc przy tym nadmiernie w zasługujące na ochronę interesy pracowników, którzy zostali na podstawie tego przepisu pozbawieni odprawy ze względu na to, że nabyli uprawnienia do emerytury finansowanej przez pracodawcę (zob. podobnie wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 73).

33 W tej kwestii należy podkreślić, że państwa członkowskie korzystają z szerokiego zakresu uznania w kwestii wyboru środków właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia (wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold. Zb.Orz. s. I-9981, pkt 63; ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68). Jednakże ten zakres uznania nie może skutkować tym, że wdrożenie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek zostanie pozbawione treści (wyrok z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 51).

34 Tymczasem ograniczenie kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wyłącznie do pracowników, którzy nie zamierzają w chwili rozwiązania stosunku pracy korzystać z uprawnień emerytalnych finansowanych przez ich pracodawcę, nie wydaje się nieracjonalne w świetle celu wytyczonego przez ustawodawcę, polegającego na zapewnieniu zwiększonej ochrony pracownikom, których przejście do nowego stosunku pracy okazuje się delikatne z uwagi na staż pracy w przedsiębiorstwie. Paragraf 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych pozwala również ograniczyć możliwości nadużyć, polegających na korzystaniu przez pracownika z odprawy mającej na celu wsparcie przy poszukiwaniu nowego zatrudnienia, podczas gdy zamierza on przejść na emeryturę.

35 Tym samym należy uznać, że przepis taki jak § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych nie wydaje się rażąco niewłaściwy do osiągnięcia zasługującego na ochronę celu polityki zatrudnienia realizowanej przez ustawodawcę.

36 Należy jeszcze zbadać, czy przepis ten wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu wytyczonego przez ustawodawcę.

37 W tym względzie z wyjaśnień przedstawionych przez sąd krajowy, strony postępowania przed sądem krajowym oraz rząd duński wynika, że ustawodawca, przy korzystaniu z uprawnień dyskrecjonalnych, jakie posiada w zakresie polityki społecznej i zatrudnienia, zmierza do osiągnięcia równowagi pomiędzy zasługującymi na ochronę, lecz sprzecznymi ze sobą, interesami.

38 Zgodnie z tymi wyjaśnieniami ustawodawca równoważył ochronę pracowników, którzy z uwagi na ich staż pracy w przedsiębiorstwie znajdują się generalnie wśród najstarszych, z ochroną młodszych pracowników, którzy nie mogą ubiegać się o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Przywołane przez sąd krajowy prace przygotowawcze nad ustawą nr 1417 z dnia 22 grudnia 2004 r., w drodze której implementowano dyrektywę 2000/78, wskazywały na uwzględnienie przez ustawodawcę okoliczności, że odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy jako instrument zwiększonej ochrony określonej ze względu na staż pracy kategorii pracowników stanowi formę odmiennego traktowania na niekorzyść pracowników młodszych. Rząd duński wskazuje tym samym, że ograniczenie zakresu stosowania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidzianej w § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych pozwala środkowi ochrony socjalnej, który nie może znajdować zastosowania wobec najmłodszych pracowników, na niewychodzenie poza to, co jest konieczne.

39 Ponadto rząd ten wyjaśnił, że przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym próbuje zrównoważyć ochronę pracowników z interesami pracodawców. Rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym przepis ma na celu również zagwarantowanie, zgodnie z zasadą proporcjonalności i koniecznością walki z nadużyciami, by odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy była wypłacana tylko tym osobom, do których jest kierowana, czyli tym, które zamierzają pozostać aktywne zawodowo, lecz które z uwagi na wiek doświadczają ogólnie więcej trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia. Ten przepis pozwala również uniknąć tego, by

pracodawcy wypłacali odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy osobom, którym będą wypłacać emeryturę z chwilą rozwiązania z nimi stosunku pracy.

40 Z tych informacji wynika, że § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych w zakresie, w jakim wyklucza z kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracowników, którzy będą pobierać w chwili rozwiązania z nimi stosunku pracy emeryturę od swego pracodawcy, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów, które ma godzić.

41 Stwierdzenie to nie pozwala jednak odpowiedzieć w sposób zupełny na pytanie postawione przez sąd krajowy. Ten bowiem uściślił, że rozpatrywany przepis zrównuje osoby, które będą faktycznie pobierać emeryturę od swoich pracodawców, z osobami, które taką emeryturę mogą pobierać.

42 Zamiarem ustawodawcy duńskiego było uniknięcie sytuacji, w której takie wyłączenie nadmiernie godziłoby w zasługujące na ochronę interesy pracowników. Od 1996 r. § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych przewiduje bowiem, że wyłączenie z kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie stosuje się wobec pracowników, którzy przystąpili do systemu emerytalnego pracodawcy po ukończeniu 50. roku życia. Przepis ten pozwala więc przyznać tę odprawę pracownikom, którzy chociaż nabyli uprawnienia do emerytury, to nie przynależeli do zakładowego systemu emerytalnego dostatecznie długo, aby móc ubiegać się o emeryturę w wysokości mogącej zapewnić im rozsądny dochód substytucyjny.

43 Niemniej jednak skutkiem § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych jest wykluczenie z kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wszystkich pracowników, którzy w chwili rozwiązania z nimi stosunku pracy

nabyli uprawnienia do emerytury od swego pracodawcy i którzy przystąpili do tego systemu emerytalnego przed ukończeniem 50. roku życia. Należy zatem zbadać, czy takie wykluczenie nie wychodzi poza to, co jest konieczne do osiągnięcia wytyczonych celów.

44 Z wyjaśnień przedstawionych przez sąd krajowy i rząd duński wynika, że to wyłączenie opiera się na założeniu, że pracownicy, którzy przystąpili do systemu emerytalnego przed ukończeniem 50. roku życia, co do zasady opuszczają rynek pracy z chwilą nabycia uprawnień emerytalnych wypłacanych przez pracodawcę. Z uwagi na tę związaną z wiekiem ocenę pracownik, który chciałby, mimo że spełnia warunki uprawniające go do korzystania z emerytury wypłacanej przez jego pracodawcę, tymczasowo z niej zrezygnować celem kontynuowania kariery zawodowej, nie może otrzymać odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, choć jej celem jest jego ochrona. Tym samym w zasługującym na ochronę celu uniknięcia sytuacji, w jakiej z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy korzystają osoby, które nie poszukują nowego zatrudnienia, lecz będą pobierać dochód substytucyjny w postaci emerytury wypłacanej z systemu zakładowego, rozpatrywany przepis doprowadził do pozbawienia odprawy pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy, a którzy chcą pozostać na rynku pracy z tego tylko względu, że mogliby, w szczególności z uwagi na swój wiek, korzystać z takiej emerytury.

45 Przepis taki utrudnia pracownikom, którzy są już uprawnieni do pobierania świadczeń emerytalnych, wykonywanie prawa do dalszej pracy, ponieważ nie korzystają oni – w przeciwieństwie do innych pracowników z takim samym stażem pracy – z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w celu ułatwienia przejścia do nowego stosunku pracy.

46 Ponadto przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym zabrania całej kategorii pracowników określonych według kryterium wieku tymczasowo zrezygnować z pobierania emerytury od swego pracodawcy w zamian za otrzymanie odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, mającej na celu zapewnienie im pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Przepis ten może również zobowiązywać pracowników do przyjęcia niższej emerytury w stosunku do tej, o którą mogliby się ubiegać, gdyby

pozostali aktywni zawodowo do późniejszego wieku, powodując po ich stronie znaczącą utratę dochodu w dłuższej perspektywie.

47 Z tego wynika, że ponieważ § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych nie zezwala na wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracownikowi, który mimo że spełnia warunki uprawniające go do korzystania z emerytury wypłacanej przez pracodawcę, to zamierza jednak tymczasowo z niej zrezygnować celem kontynuowania kariery zawodowej, skutkuje nadmiernym naruszeniem zasługujących na ochronę interesów pracowników znajdujących się w takiej sytuacji i wykracza tym samym poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów polityki społecznej wytyczonych tym przepisem.

48 Tym samym odmienne traktowanie wynikające z § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach mianowanych nie może być uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

49 W rezultacie na przedstawione pytanie trzeba odpowiedzieć, że wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, na którego podstawie pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie z uwagi na swój wiek, korzystać z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie.

W przedmiocie kosztów

50 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, na którego podstawie pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie z uwagi na swój wiek, korzystać z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie.

Podpisy