Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 5 lipca 2012 r.*

Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy — Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek — Uregulowania krajowe przyznające pracownikowi bezwarunkowe prawo do pracy do czasu ukończenia wieku 67 lat oraz przewidujące automatyczne ustanie stosunku pracy z końcem miesiąca, w którym pracownik osiągnął ten wiek — Brak uwzględnienia kwoty emerytury

W sprawie C-141/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Södertörns tingsrätt (Szwecja) postanowieniem z dnia 18 marca 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 21 marca 2011 r., w postępowaniu:

Torsten Hörnfeldt

przeciwko

Posten Meddelande AB,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i C.G. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu T. Hörnfeldta osobiście,

— w imieniu Posten Meddelande AB przez L. Bäckströma,

— w imieniu rządu szwedzkiego przez A. Falk, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz K. Simonssona, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: szwedzki.

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 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 przedłożony w ramach sporu pomiędzy T. Hörnfeldtem a jego byłym pracodawcą, Posten Meddelande AB, w przedmiocie rozwiązania jego umowy o pracę z końcem miesiąca, w którym osiągnął on wiek 67 lat.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 8, 9 i 11 dyrektywy 2000/78:

„(8) Wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne. Wytyczne te podkreślają również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym.

(9) Zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju.

[…]

(11) Dyskryminacja ze względu na […] wiek […] może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób”.

4 Artykuł 6 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek” stanowi w ust. 1 lit. a):

„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".

Prawo szwedzkie

5 Przepisy dyrektywy 2000/78 dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek zostały transponowane do prawa szwedzkiego na mocy Diskrimineringslagen (2008:567) [ustawy (2008:567) w sprawie dyskryminacji].

6 Podstawowe zasady dotyczące ochrony zatrudnienia i warunków pracy zawarte są w lagen (1982:80) om anställningsskydd (SFS 1982, nr 80) [ustawie (1982:80) o ochronie zatrudnienia i warunkach pracy, zwanej dalej „LAS"], której art. 32a stanowi:

„Z zastrzeżeniem przepisów niniejszej ustawy pracownik ma prawo do pracy aż do końca miesiąca, w którym ukończył wiek 67 lat".

7 Zgodnie z art. 33 LAS „pracodawca, który chce aby pracownik opuścił stanowisko z końcem miesiąca, w którym ukończył wiek 67 lat przesyła pracownikowi wypowiedzenie co najmniej 1 miesiąc wcześniej".

8 Artykuły 32a i 33 LAS stanowią elementy tego, co zwykło się nazywać „zasadą 67 lat". Zgodnie z tą zasadą pracownik korzysta z bezwarunkowego prawa do pracy do ostatniego dnia miesiąca, w którym osiąga wiek 67 lat, kiedy to umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zwolnienia pracownika.

9 Z dokumentów przekazanych Trybunałowi wynika, że przepisy krajowe zezwalające na rozwiązanie umowy o pracę, gdy pracownikowi przysługuje prawo do emerytury lub gdy osiągnął on określony wiek, zostały wprowadzone do prawa szwedzkiego w trakcie 1974 r. W latach osiemdziesiątych wiek emerytalny i w konsekwencji wiek rozwiązania umowy o pracę został obniżony z 67 do 65 lat. W trakcie 1991 r. wiek emerytalny został ponownie podniesiony do 67 lat, ale przepisy wciąż zezwalały na rozwiązanie umowy o pracę przed osiągnięciem tego wieku na mocy układu zbiorowego. Zgodnie z zasadą 67 lat od dnia 31 grudnia 2002 r. zakazane jest ustanowienie, czy to w drodze indywidualnej umowy o pracę, czy też układu zbiorowego, obowiązkowego wieku przejścia na emeryturę przed 67. rokiem życia.

10 Zgodnie z zasadą uwzględnienia wynagrodzenia otrzymanego w trakcie całej kariery, wprowadzoną w ramach nowego systemu emerytalnego w dniu 1 stycznia 1996 r., wynagrodzenie otrzymane w trakcie całej kariery zawodowej stanowi podstawę określenia kwoty emerytury.

11 Umowa o pracę T. Hörnfeldta podlegała układowi zbiorowemu zawartemu pomiędzy organizacją pracodawców Almega Tjänsteförbunden i związkiem zawodowym SEKO zrzeszającym pracowników zatrudnionych w usługach i łączności.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

12 T. Hörnfeldt rozpoczął pracę w ówczesnej Postverket (agencji usług pocztowych) w 1989 r. W latach 1989–2006, pomimo tego, że wielokrotnie ubiegał się o zgodę na to, aby pracować więcej, pracował tylko jeden dzień w tygodniu jako pracownik zatrudniony na godziny. W latach 2006–2008

T. Hörnfeldt był zatrudniony w wymiarze 0,75 pełnego czasu pracy. Od dnia 11 października 2008 r. do dnia 31 maja 2009 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 0,75 etatu.

13 T. Hörnfeldt osiągnął wiek 67 lat w dniu 15 maja 2009 r., a jego umowa o pracę została rozwiązana ostatniego dnia tego miesiąca w oparciu o zasadę 67 lat przewidzianą w LAS i w układzie zbiorowym znajdującym wobec niego zastosowanie. Kwota emerytury, którą pobiera od tamtego czasu, wynosi 5847 SEK miesięcznie.

14 W drodze skargi wniesionej do sądu krajowego T. Hörnfeldt domagał się unieważnienia rozwiązania jego umowy o pracę z tego powodu, że zasada 67 lat stanowi niezgodną z prawem dyskryminację ze względu na wiek.

15 W oparciu o między innymi wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold (Zb.Orz. s. I-9981) sąd krajowy uważa, że przepisy krajowe i układy zbiorowe, na mocy których umowy o pracę zostają rozwiązane z ostatnim dniem miesiąca, w którym pracownik osiąga wiek 67 lat, stanowią zróżnicowane traktowanie bezpośrednio ze względu na wiek. Sąd ten zastanawia się wobec tego, czy to zróżnicowane traktowanie może zostać uznane za obiektywnie i racjonalnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel i czy jest ono właściwe i konieczne, aby ten cel osiągnąć.

16 Z jednej strony sąd krajowy zauważył, że zasada 67 lat została wprowadzona w celu przyznania pracownikom prawa do pracowania dłużej i podniesienia wysokości ich emerytury. Sąd ten wskazuje, że zasadę 67 lat można uważać za efekt wyważenia względów budżetowych, względów polityki zatrudnienia i rynku pracy. Stwierdził on jednak, że prace przygotowawcze nad wprowadzeniem wspomnianej zasady do LAS nie zawierają wyraźnego uzasadnienia dla bezwarunkowego prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w chwili ukończenia takiego wieku przez pracownika.

17 Z drugiej strony z wyroku z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa (Zb.Orz. s. I-8531) wynika, zdaniem wspomnianego sądu, że jednym z warunków wymaganych, aby możliwe było rozwiązanie umowy o pracę z chwilą osiągnięcia przez pracownika określonego wieku, jest korzystanie przez pracownika z rekompensaty finansowej w postaci przysługującej mu emerytury finansowanej ze składek. W tym względzie w wyroku z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-45/09 Rosenbladt (Zb.Orz. s. I-9391) Trybunał nie wziął jednak pod uwagę wysokości emerytury otrzymywanej przez zainteresowanego. W niniejszym przypadku zasada 67 lat nie ma żadnego związku z wysokością emerytury, jaką dany pracownik będzie otrzymywał.

18 W tych okolicznościach Södertörns tingsrätt postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy uregulowanie prawa krajowego takie jak zasada 67 lat, które wprowadza zróżnicowane traktowanie ze względu na wiek, może być uzasadnione, chociaż ani z okoliczności towarzyszących jego przyjęciu, ani z żadnych innych przesłanek nie wynika, jakiemu celowi uregulowanie to ma służyć lub jaki jest jego zamierzony skutek?

2) Czy uregulowanie krajowe dotyczące przejścia na emeryturę takie jak zasada 67 lat, nieprzewidujące żadnych wyjątków i nieuwzględniające w szczególności czynników takich jak wysokość emerytury, którą dana osoba będzie otrzymywała, wykracza poza to, co jest właściwe i konieczne, aby osiągnąć zamierzony cel?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

19 W drodze dwóch przedstawionych pytań, które trzeba przeanalizować łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie przed tym sądem, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę pracownika jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat, i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał.

20 Jak wynika z postanowienia odsyłającego i uwag przedstawionych Trybunałowi, jest bezsprzeczne, że zasada 67 lat, zgodnie z którą pracownicy mają bezwarunkowe prawo do pracy do ostatniego dnia miesiąca, w którym osiągną wiek 67 lat, kiedy to umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zwolnienia pracownika, z zastrzeżeniem sytuacji gdy pracownik i pracodawca postanowili inaczej, stanowi odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 6 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78.

21 Z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 wynika jednak, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie 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.

22 Na potrzeby odpowiedzi na przedłożone pytania należy zatem zweryfikować, czy zasada 67 lat jest uzasadniona zgodnym z przepisami celem i czy środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

23 Należy zbadać, jakie konsekwencje wywołuje brak wyraźnego określenia w LAS celu realizowanego przez zasadę 67 lat i w szczególności przez art. 33 tej ustawy. Według sądu krajowego LAS nie określa bowiem wyraźnie celu realizowanego przez zasadę 67 lat w ramach ustanowienia górnej granicy wieku pracowników wynoszącej 67 lat.

24 Okoliczność ta nie jest jednak decydująca. Z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000//78 nie można bowiem wnioskować, że brak doprecyzowania w uregulowaniu krajowym, o którym mowa, odnoszącego się do realizowanego celu, skutkuje automatycznie tym, że wykluczone jest, by uregulowanie to mogło być w oparciu o ten przepis uzasadnione. Wobec braku takiego doprecyzowania ważne jest jednakże, by inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw dla dokonania kontroli sądowej jego zgodności z przepisami prawa, a także właściwego i koniecznego charakteru środków zastosowanych do realizacji tego celu (zob. wyrok z dnia 21 lipca 2011 r. w sprawach połączonych C-159/10 i C-160/10 Fuchs i Köhler, Zb.Orz. s. I-6919, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, prace przygotowawcze nad LAS i ustawą (2008:567) w sprawie dyskryminacji wskazują na kilka celów odnoszących się do polityki zatrudnienia i rynku pracy. Zasada 67 lat ma w szczególności na celu podwyższenie wysokości przyszłej emerytury poprzez umożliwienie pracownikowi wykonywania pracy po ukończeniu wieku 65 lat i zapobieżenie brakowi siły roboczej mogącemu nastąpić z powodu nadchodzących przejść na emeryturę. Sąd krajowy zauważył ponadto, że według Diskrimineringsombudsmannen (rzecznika do spraw dyskryminacji) zasada 67 lat jest uzasadniona, ponieważ umożliwia zwolnienie miejsc na rynku pracy dla młodych ludzi.

26 Rząd szwedzki utrzymuje, że zasada 67 lat ma na celu, po pierwsze, zapobieżenie rozwiązywaniu umów o pracę w poniżających warunkach dla pracowników, których to dotyczy ze względu na ich zaawansowany wiek, po drugie, umożliwienie dostosowywania systemu emerytalnego w oparciu o zasadę uwzględnienia wynagrodzenia otrzymanego w trakcie całej kariery zawodowej, po trzecie, ograniczenie przeszkód dla osób, które chcą pracować po ukończeniu wieku 65 lat, po czwarte,

dostosowanie się do ewolucji demograficznych i przeciwdziałanie ryzyku braku siły roboczej, a także po piąte, ustanowienie prawa, ale nie obowiązku pracy do 67. roku życia w takim sensie, że stosunek pracy może być kontynuowany po ukończeniu wieku 65 lat. Określenie obowiązkowego wieku przejścia na emeryturę pozwoliłoby również na ułatwienie dostępu osób młodych do rynku pracy.

27 Zdaniem tego rządu taki limit wiekowy stanowi odzwierciedlenie konsensusu politycznego i społecznego, który został przyjęty dawno temu przez partnerów społecznych. Konsensus ten odzwierciedla cel polityki zatrudnienia odnoszący się do zachęcenia starszych pracowników do kontynuacji kariery oraz wprowadza równowagę między z jednej strony interesem pracownika dotyczącym długoletniej pracy, a z drugiej strony zamiarem wspierania łagodnego przejścia ze stanu aktywności zawodowej na emeryturę.

28 W tym względzie Trybunał orzekł, że automatyczne rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami, którzy spełniają przesłanki wieku i zgromadzonych składek celem korzystania ze swoich uprawnień emerytalnych, stanowi od wielu lat część prawa pracy wielu państw członkowskich i jest w powszechnym użyciu w stosunkach pracy. Mechanizm ten opiera się na równowadze pomiędzy względami natury politycznej, ekonomicznej, socjalnej, demograficznej lub budżetowej i zależy od wyboru przedłużenia aktywności zawodowej pracowników lub przeciwnie, przewidzenia ich wcześniejszego odejścia na emeryturę (zob. ww. wyrok w sprawie Rosenbladt, pkt 44).

29 Ponadto zgodnie z orzecznictwem wspieranie zatrudniania bez wątpienia stanowi zgodny z prawem cel prowadzonej przez państwa członkowskie polityki społecznej oraz zatrudnienia, w szczególności gdy chodzi o ułatwienie osobom młodym dostępu do wykonywania określonego zawodu (wyrok z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawach połączonych C-250/09 i C-268/09 Georgiew, Zb.Orz. s. I-11869, pkt 45; a także ww. wyrok w sprawie Fuchs i Köhler, pkt 49).

30 Dlatego cele tego rodzaju jak wskazane przez rząd szwedzki powinny, co do zasady, zostać uznane za uzasadniające „obiektywnie i racjonalnie", „w ramach prawa krajowego", jak przewiduje to art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, odmienne traktowanie ze względu na wiek, takie jak wprowadzone w art. 33 LAS (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Rosenbladt, pkt 45).

31 Trzeba jeszcze zbadać, zgodnie z brzmieniem wspomnianego art. 6 ust. 1, czy środek służący realizacji tego celu jest właściwy i konieczny.

32 Zważywszy na szeroki zakres uznania przyznany państwom członkowskim i ewentualnie partnerom społecznym na szczeblu krajowym przy wyborze nie tylko realizacji określonego celu w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia, lecz również przy ustalaniu środków mogących go realizować, nie jest nieracjonalne utrzymywanie przez nich, że środek taki jak zasada 67 lat może być właściwy do osiągnięcia wcześniej przywołanych celów (zob. podobnie i analogicznie ww. wyrok w sprawie Rosenbladt, pkt 41, 69).

33 Z jednej strony można bowiem przyjąć, że zasada 67 lat, poprzez przyznanie prawa do pracy aż do osiągnięcia tego wieku, pozwala na ograniczenie przeszkód dla osób, które chcą pracować po ukończeniu wieku 65 lat, dostosowanie systemu emerytalnego do zasady uwzględnienia wynagrodzenia otrzymanego w trakcie całej kariery zawodowej, dostosowanie się do ewolucji demograficznych i przeciwdziałanie ryzyku braku siły roboczej.

34 Z drugiej strony można również przyjąć, że zasada 67 lat, poprzez umożliwienie pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, gdy pracownik osiągnął taki wiek, pozwala na zapobieżenie rozwiązywaniu umów o pracę w poniżających warunkach dla pracowników będących w zaawansowanym wieku. Można także przyjąć, że w zależności od sytuacji na rynku pracy lub w przedsiębiorstwie, których to dotyczy, jeżeli liczba objętych pracowników jest ograniczona, wspomniana zasada pozwala na ułatwienie dostępu osób młodych do rynku pracy, tudzież utrzymanie się ich na tym rynku.

35 Sąd krajowy zastanawia się jednak zasadniczo, czy przewidziany w art. 33 LAS mechanizm automatycznego rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywiście niezbędny w kontekście okoliczności, że nie stanowi on, iż wysokość emerytury, którą będzie otrzymywała osoba zainteresowana, może zostać wzięta pod uwagę.

36 T. Hörnfeldt podkreśla w tym względzie, że ze względu na długookresowe wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu jego obecność na rynku pracy była nadzwyczaj krótka, a w efekcie niska kwota jego emerytury jest nieracjonalna. Kontynuacja jego umowy o pracę przez 2 lub 3 lata umożliwiłaby podwyższenie kwoty jego emerytury o około 2000 SEK miesięcznie. T. Hörnfeldt twierdzi, że należy dopuścić wyjątek od zasady 67 lat w przypadku pracowników, którzy podobnie jak on chcą dalej pracować.

37 Należy zauważyć, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek wyrażony w dyrektywie 2000/78 należy interpretować w świetle prawa do wykonywania pracy, uznanego w art. 15 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Z tego wynika, że szczególną uwagę należy poświęcić udziałowi starszych pracowników w życiu zawodowym i tym samym w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym. Kontynuowanie przez te osoby życia zawodowego sprzyja zróżnicowaniu zatrudnienia, które stanowi cel uznany w motywie 25 dyrektywy 2000/78. Kontynuowanie przez te osoby życia zawodowego przyczynia się ponadto do ich rozwoju i do jakości życia tychże pracowników, zgodnie z intencją prawodawcy unijnego wyrażoną w motywach 8, 9 i 11 tej dyrektywy (ww. wyrok w sprawie Fuchs i Köhler, pkt 62, 63).

38 Aby zbadać, czy przepis rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonych celów i nadmiernie godzi w interesy pracowników, którzy osiągnęli 67 rok życia, należy przyjrzeć się temu przepisowi w kontekście prawnym, w jaki się wpisuje, i uwzględnić zarówno szkodę, jaką może powodować względem określonych osób, jak i korzyści, jakie czerpie zeń społeczeństwo w ogólności oraz wchodzące w jego skład jednostki (ww. wyrok w sprawie Rosenbladt, pkt 73).

39 W tym względzie należy zauważyć w pierwszej kolejności, że zasada 67 lat stwarza partnerom społecznym możliwość skorzystania, poprzez indywidualne umowy lub układy zbiorowe, z mechanizmu automatycznego rozwiązania umowy o pracę dopiero od 67. roku życia, ponieważ art. 32a LAS zakazuje ustanowienia niższego niż 67 lat obowiązkowego wieku przejścia na emeryturę. W artykule tym przyznano więc pracownikowi bezwarunkowe prawo do kontynuowania działalności zawodowej aż do ukończenia 67. roku życia, w szczególności w celu podwyższenia wynagrodzenia, w oparciu o które zostanie wyliczona jego emerytura, i w efekcie w celu podwyższenia jej kwoty.

40 W drugiej kolejności rozwiązanie z mocy prawa umowy o pracę, wynikające z uregulowania takiego jak zawarte w art. 33 LAS, nie skutkuje automatycznie tym, że dane osoby są zmuszone do ostatecznego wycofania się z rynku pracy. Z jednej strony przepis ten nie wprowadza bowiem bezwzględnego systemu przenoszenia na emeryturę z urzędu, ale określa warunki, w których pracodawca może odstąpić od zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i rozwiązać umowę o pracę pracownika z uwagi na to, że ten osiągnął wiek 67 lat.

41 Z drugiej strony rząd szwedzki podniósł, że gdy umowa o pracę została rozwiązana, pracodawca może zaproponować danemu pracownikowi umowę o pracę na czas określony. Pracodawca i pracownik mogą wówczas swobodnie uzgodnić okres trwania umowy oraz w razie potrzeby ją przedłużyć.

42 W trzeciej kolejności zasada 67 lat nie opiera się bowiem tylko na kryterium określonego wieku, lecz uwzględnia także okoliczność, że pracownicy otrzymają z końcem kariery zawodowej rekompensatę finansową za pośrednictwem dochodu substytucyjnego w postaci emerytury (zob. podobnie i analogicznie ww. wyrok w sprawie Rosenbladt, pkt 48).

43 Z uwag przedstawionych Trybunałowi wynika bowiem, że wiek określony w art. 33 LAS z jednej strony odpowiada wiekowi, który w chwili wystąpienia okoliczności rozpatrywanych przez sąd krajowy był ustawowym wiekiem przejścia na emeryturę i z drugiej strony jest wyższy niż wiek uprawniający do otrzymywania emerytury, która zasadniczo obejmuje 3 elementy, a mianowicie emeryturę w wysokości proporcjonalnej, emeryturę składkową i emeryturę uzupełniającą.

44 W czwartej kolejności z uwag przedstawionych Trybunałowi wynika, że osoby, którym nie przysługuje emerytura związana z wynagrodzeniem lub mające prawo do emerytury o niskiej kwocie, mogą skorzystać z emerytury w formie pokrycia podstawowych potrzeb od 65 roku życia, w formie gwarantowanej emerytury, zasiłku mieszkalnego tudzież zasiłku z tytułu starości.

45 W tym względzie należy przypomnieć, że w pkt 47 ww. wyroku w sprawie Rosenbladt Trybunał uznał, iż nie doszło do sytuacji nadmiernie godzącej w uzasadnione interesy zainteresowanych pracowników, pomimo tego, że w przypadku, którego dotyczył ten wyrok, wiek przejścia na emeryturę był niższy od wieku określonego w art. 33 LAS, a kwota emerytury pobieranej przez G. Rosenbladt była zdecydowania niższa niż ta, która przysługuje T. Hörnfeldtowi.

46 W świetle całokształtu powyższych rozważań, których prawidłowość podlega sprawdzeniu przez sąd krajowy, nie można skutecznie utrzymywać, że dyrektywa 2000/78 stoi na przeszkodzie takim uregulowaniom krajowym jak te rozpatrywane przez sąd krajowy.

47 W konsekwencji na przedstawione pytania należy odpowiedzieć, że art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat, i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z prawem celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu.

W przedmiocie kosztów

48 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 (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, iż nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis rozpatrywany w sprawie przed sądem krajowym, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył wiek 67 lat, i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli przepis ten jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z prawem celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek dla realizacji tego celu.

Podpisy