OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO VERICY TRSTENJAK przedstawiona w dniu 28 kwietnia 2010 r.[1]

Spis treści

I — Mające zastosowanie przepisy prawa ..... I - 9400

A — Prawo wspólnotowe ..... I - 9400

B — Prawo krajowe ..... I - 9402

1. Księga szósta Sozialgesetzbuch ..... I - 9402

2. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ..... I - 9403

3. Układ zbiorowy ..... I - 9404

II — Stan faktyczny ..... I - 9405

III — Postępowanie przed sądem krajowym ..... I - 9406

IV — Pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem ..... I - 9406

V — W przedmiocie ogólnego zarzutu rządu irlandzkiego co do braku właściwości Trybunału ..... I - 9407

VI — Uwagi wstępne w sprawie zastosowania dyrektywy 2000/78 i w przedmiocie relewantnych przepisów ..... I - 9408

A — W przedmiocie zastosowania dyrektywy 2000/78 ..... I - 9408

B — W przedmiocie relewantnych przepisów dyrektywy 2000/78 ..... I - 9408

VII — W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego ..... I - 9409

A — Argumenty uczestników postępowania ..... I - 9409

1 — Język oryginału: niemiecki.

B — Ocena ..... I - 9411

1. W przedmiocie dopuszczalności ..... I - 9411

2. W przedmiocie zgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ..... I - 9411

a) Uregulowanie państwa członkowskiego, z którego może wynikać przyznanie specjalnego uprawnienia do uzgadniania ogólnej granicy wieku emerytalnego w układach zbiorowych ..... I - 9412

b) Uzupełniające wskazówki co do wprowadzenia w życie dyrektywy przez partnerów społecznych ..... I - 9414

i) Transpozycja przez partnerów społecznych na podstawie art. 18 dyrektywy ..... I - 9414

ii) „Układ zbiorowy na podstawie ogólnej klauzuli generalnej ” .... I - 9415

3. Wynik ..... I - 9415

VIII — W przedmiocie pozostałych pytań prejudycjalnych ..... I - 9416

A — W przedmiocie dopuszczalności ..... I - 9417

B — Przedmiot kolejnych pytań prejudycjalnych ..... I - 9417

C — W przedmiocie ustawowo przyznanego uprawnienia partnerów społecznych do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych I - 9418

1. W przedmiocie ustalenia realizowanych celów ..... I - 9419

2. W przedmiocie wymogów obowiązujących w stosunku do celów ..... I - 9420

a) Zgodność z przepisami ..... I - 9420

b) Wystarczająca konkretność ..... I - 9420

c) Aspekt czasowy ..... I - 9421

3. W przedmiocie obiektywnego uzasadnienia ..... I - 9421

a) Argumenty uczestników postępowania ..... I - 9421

b) Ocena ..... I - 9422

i) W przedmiocie znaczenia przykładów zawartych w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78 ..... I - 9422

ii) W przedmiocie zgodności ogólnych granic wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 ..... I - 9423

— W przedmiocie oceny dokonanej przez ustawodawcę ..... I - 9423

— W przedmiocie zmniejszonego zakresu badania ..... I - 9424

— W przedmiocie kontroli tej oceny ..... I - 9424

c) Wniosek ..... I - 9427

4. W przedmiocie przeniesienia uprawnienia na partnerów społecznych ... I - 9427

a) W przedmiocie zagwarantowania spełnienia wymogów określonych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 ..... I - 9428

b) W przedmiocie konieczności wystąpienia z wnioskiem zgodnie z art. 18 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ..... I - 9430

5. Wniosek ..... I - 9431

D — W przedmiocie ogólnej granicy wieku emerytalnego przewidzianej w § 19 pkt 8 RTV ..... I - 9432

1. W przedmiocie ustalenia realizowanych celów ..... I - 9432

2. W przedmiocie wymogów obowiązujących w stosunku do celów ..... I - 9432

3. W przedmiocie realizowania wielu celów, z których nie wszystkie są celami zgodnymi z przepisami ..... I - 9433

4. W przedmiocie obiektywnego uzasadnienia ..... I - 9434

a) W przedmiocie oceny dokonanej przez strony układu zbiorowego ... I - 9434

b) W przedmiocie kontroli tej oceny ..... I - 9435

i) Niezmienione stosowanie ogólnych granic wieku emerytalnego I - 9435

— Argumenty uczestników postępowania ..... I - 9435

— Ocena ..... I - 9437

Aspekty czasowe ..... I - 9437

Specyficzna kontrola dotycząca odnośnego sektora gospodarki ..... I - 9437

Brak ograniczenia do środków szczególnych ..... I - 9438

ii) W przedmiocie braku obowiązku zatrudniania młodych pracowników ..... I - 9439

— Argumenty uczestników postępowania ..... I - 9439

— Ocena ..... I - 9440

iii) W przedmiocie możliwości ponownego zatrudnienia pracowników, którzy przekroczyli ogólną granicę wieku emerytalnego ... I - 9440

iv) W przedmiocie możliwość przedłużenia stosunku pracy za porozumieniem stron ..... I - 9441

— Argumenty uczestników postępowania ..... I - 9442

— Ocena ..... I - 9442

v) W przedmiocie braku wystarczających uprawnień emerytalnych ..... I - 9444

— Argumenty uczestników postępowania ..... I - 9444

— Ocena ..... I - 9445

5. Wniosek ..... I - 9446

IX — Podsumowanie wniosków częściowych ..... I - 9446

X — Wnioski ..... I - 9448

1. W niniejszym postępowaniu o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 234 WE [2] chodzi o porozumienia, zgodnie z którymi stosunek pracy ustaje bez wypowiedzenia co do zasady dopiero wtedy, gdy pracownik osiągnął ogólną granicę wieku uprawniającą do uzyskania ustawowej emerytury (zwanej dalej „ogólną granicą wieku emerytalnego"). Dopuszczalność prawna i celowość ekonomiczna takich ogólnych granic wieku emerytalnego wzbudzają kontrowersje [3]. Sąd krajowy chciałby wiedzieć, czy ogólne granice wieku emerytalnego ustalone w układzie zbiorowym są zgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek zawartym w dyrektywie 2000/78 WE Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy [4]. Niniejsze postępowanie stwarza Trybunałowi okazję, by w nawiązaniu w szczególności do swoich wyroków w sprawach Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] i Petersen [7] rozwinąć i doprecyzować orzecznictwo dotyczące art. 6 tej dyrektywy, zgodnie z którym państwa członkowskie mogą uznać, że nierówne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeśli jest obiektywnie uzasadnione przez cel zgodny z przepisami.

I — Mające zastosowanie przepisy prawa

A — *Prawo wspólnotowe* [8]

2. Dyrektywa 2000/78 stworzyła ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

3. Zgodnie z motywem 14 dyrektywy nie narusza ona przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

4. Zgodnie z motywem 25 dyrektywy zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest istotnym elementem urzeczywistniania celów określonych w wytycznych w zakresie polityki zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Nierówne traktowanie ze względu na wiek może być jednak w określonych warunkach uzasadnione i z tego względu

2 — Postępowanie o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym uregulowane jest obecnie zgodnie z traktatem lizbońskim, zmieniającym traktat o Unii Europejskiej i traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, z dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz.U. C 306, s. 1) w art. 267 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

3 — „Jako wprowadzenie do problematyki oraz jej ogólny zarys – zob. C. O'Cinneide, Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften, *Europäische Gemeinschaften*, 2005, s. 45–47. Odnośnie do krytycznych głosów patrz S. Bredt, Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa, *European Journal of Social Security*, 2008, s. 190 i nast.; F. Temming, The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?, *European Law Reporter*, 2007, s. 382 i nast."

4 — Dz.U. L 303, s.16.

5 — Wyrok Trybunału z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05, Zb.Orz. s. I-8531.

6 — Wyrok Trybunału z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07, Zb.Orz. s. I-1569.

7 — Wyrok Trybunału z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08, Zb.Orz. s. I-47.

8 — W niniejszej opinii używane jest pojęcie „prawo wspólnotowe", o ile ratione temporis zastosowanie znajduje jeszcze prawo wspólnotowe, a nie prawo unijne.

wymaga szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Zgodnie z tym motywem należy zatem koniecznie odróżniać nierówne traktowanie uzasadnione szczególnie wynikającymi z prawa celami w zakresie polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego od dyskryminacji, która powinna być zakazana.

5. Zgodnie z art. 1 dyrektywy jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram do 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.

6. W art. 2 dyrektywy zdefiniowane jest pojęcie dyskryminacji. Zgodnie z ust. 1 tego przepisu „zasada równego traktowania" w rozumieniu tej dyrektywy oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. Zgodnie z ust. 2 lit. a) tego przepisu dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy dana osoba z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji.

7. Artykuł 3 niniejszej dyrektywy reguluje zakres jej zastosowania. Zgodnie z ust. 1 lit. c) tego przepisu stosuje się ją do wszystkich osób, zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania.

8. Przedmiotem art. 6 dyrektywy jest uzasadnione odmienne traktowanie ze względu na wiek. Ustęp 1 tego przepisu stanowi:

„Niezależnie od przepisu 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 w szczególności 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 minimalnych warunków w odniesieniu do wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy wymaganych do zatrudnienia, lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

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

9. Artykuł 18 ust. 1 dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie do dnia 2 grudnia 2003 r. przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy w zakresie przepisów dotyczących układów zbiorowych. W takim wypadku państwa członkowskie zapewnią do dnia 2 grudnia 2003 r., aby partnerzy społeczni wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym podejmą wszelkie niezbędne działania gwarantujące partnerom społecznym w każdym czasie osiągnięcie wyników określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję".

10. Zgodnie z art. 18 ust. 2 zdanie pierwsze niniejszej dyrektywy w celu uwzględnienia szczególnych warunków państwa członkowskie mogą, o ile zaistnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. Ponieważ Republika Federalna Niemiec wnioskowała o dodatkowy termin na wprowadzenie w życie przepisów tej dyrektywy, upłynął on wobec tego państwa członkowskiego dopiero w dniu 2 grudnia 2006 r.

B — *Prawo krajowe*

1. Księga szósta Sozialgesetzbuch

11. Paragraf 41 ust. 4 zdanie trzecie księgi szóstej Sozialgesetzbuch (kodeksu praw socjalnych) (zwanej dalej „SGB VI") w brzmieniu obowiązującym między dniem 1 stycznia 1992 r. a dniem 31 lipca 1994 r. miał następujące brzmienie:

„Porozumienie, zgodnie z którym stosunek pracy miałby ustać w momencie, w którym pracownik nabył prawo do emerytury, jest skuteczne tylko wtedy, gdy porozumienie to zostało zawarte w ciągu trzech lat przed tym terminem lub potwierdzone przez pracownika" [9].

9 — BGBl. I, 1990, s. 1337.

12. Przepis § 41 ust. 4 zdanie trzecie SGB VI, obowiązujący następnie między dniem 1 sierpnia 1994 r. a dniem 31 lipca 2007 r., stanowił:

„Porozumienie przewidujące ustanie stosunku pracy pracownika bez wypowiedzenia w momencie, w którym pracownik ten przed ukończeniem 65. roku życia może wystąpić o przyznanie emerytury, traktuje się jako obowiązujące w stosunku do pracownika w odniesieniu do ukończenia 65. roku życia, chyba że porozumienie to zostało zawarte w ciągu trzech lat przed tym terminem lub potwierdzone przez pracownika" [10].

13. Obowiązujący następnie od dnia 1 stycznia 2008 r. przepis § 41 zdanie drugie SGB VI ma następujące brzmienie:

„Porozumienie przewidujące ustanie stosunku pracy pracownika bez wypowiedzenia w momencie, w którym pracownik ten przed osiągnięciem ogólnego wieku emerytalnego może wystąpić o przyznanie emerytury, traktuje się jako obowiązujące w stosunku do pracownika w odniesieniu do osiągnięcia ogólnego wieku emerytalnego, chyba że porozumienie to zostało zawarte w ciągu trzech lat przed tym terminem lub potwierdzone przez pracownika w ciągu ostatnich trzech lat przed tym terminem" [11].

2. Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

14. Ustawodawca niemiecki dokonał transpozycji dyrektywy 2000/78, przyjmując Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (ogólną ustawę o równym traktowaniu, zwaną dalej „AGG") [12] z dnia 14 sierpnia 2006 r. AGG, zgodnie z jej § 1, ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich przejawów mniej korzystnego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową.

15. Zgodnie z § 2 ust. 4 AGG w stosunku do wypowiedzeń obowiązują wyłącznie przepisy dotyczące ogólnej ochrony przed wypowiedzeniem.

16. Przy wejściu AGG w życie § 10 AGG miał następujące brzmienie:

„Paragraf 10 – Dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na wiek

Niezależnie od § 8 odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne również wtedy, gdy jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem.

10 — BGBl. I, 1994, s. 1797.

11 — BGBl. I, 2007, s. 554.

12 — BGBl. I, 2006, s. 1897.

Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

[…]

5. zawarciu porozumienia przewidującego ustanie stosunku zatrudnienia bez wypowiedzenia w terminie, w którym pracownik lub pracownica może wystąpić o przyznanie emerytury: nie narusza to przepisu § 41 SGB VI,

[…]

7. zawarciu opartego na indywidualnych lub zbiorowych przepisach prawa pracy porozumienia w sprawie niemożliwości dokonania wypowiedzenia w stosunku do zatrudnionych będących w określonym wieku i mających określony staż zawodowy u danego pracodawcy, o ile nie umniejszy to w znacznym stopniu ochrony innych zatrudnionych przed wypowiedzeniem w ramach zastosowania kryteriów socjalnych na podstawie § 1 ust. 3 Kündigungsschutzgesetz (ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem)".

17. Punkt 7 został jednak uchylony z dniem 12 grudnia 2006 r.[13]. W brzmieniu mającym zastosowanie do przedmiotowego stanu faktycznego § 10 AGG pkt 7 już zatem nie obowiązywał.

13 — BGBl. I, 2007, s. 2742.

3. Układ zbiorowy

18. Zawarty w 2004 r. i mający zastosowanie do przedmiotowego stanu faktycznego Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (ramowy układ zbiorowy dla pracowników sektora usług w zakresie sprzątania budynków, zwany dalej „RTV") został po stronie pracodawców podpisany przez Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (federalny związek przedsiębiorstw sprzątania budynków), a po stronie pracodawców przez Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (związek zawodowy pracowników sektora budowlanego, rolniczego i środowiska). Paragraf 19 pkt 8 RTV ma następujące brzmienie:

„O ile umowy indywidualne nie zawierają innych postanowień, stosunek pracy ustaje z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym zatrudniony/a nabywa uprawnienie do emerytury, z wyjątkiem emerytury, którą zatrudniony/a może otrzymać przed osiągnięciem obowiązującego dla niego/niej wieku emerytalnego, najpóźniej z upływem miesiąca, w którym zatrudniony/a ukończył/a 65. rok życia".

19. We wcześniejszych ramowych układach zbiorowych uregulowanie porównywalne do § 19 pkt 8 RTV uzgodniono po raz pierwszy w dniu 8 maja 1987 r. Od sierpnia 1987 r. granica wieku była ustalona na poziomie 65 lat. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2004 r. RTV został uznany przez Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (federalne ministerstwo gospodarki i pracy) za powszechnie obwiązujący. Powszechne obowiązywanie skutkuje tym, że RTV wywiera wpływ także na pracodawców i pracowników, którzy nie

są nim związani poprzez swoje członkostwo w stowarzyszeniu pracodawców lub związku zawodowym. Paragraf 19 pkt 8 RTV nie został zmieniony przed wejściem w życie AGG ani z jego wejściem w życie, ani też po jego wejściu w życie.

20. W Republice Federalnej Niemiec ogólny wiek emerytalny jest sukcesywnie podwyższany z 65 na 67 lat. Dla powódki, urodzonej w 1943 r., obowiązuje jednak nadal ogólny wiek emerytalny na poziomie 65 lat.

II — Stan faktyczny

21. Pozwanym w postępowaniu przed sądem krajowym (zwanym dalej „pozwanym") jest przedsiębiorstwo świadczące usługi w zakresie sprzątania budynków. W przedsiębiorstwie strony pozwanej pracuje wielu zatrudnionych, którzy przekroczyli 65., a nawet 70. rok życia.

22. Powódka w postępowaniu przed sądem krajowym (zwana dalej „powódką") urodziła się w dniu 26 maja 1943 r., jest mężatką i ma syna o 100-procentowym stopniu niepełnosprawności. Jej mąż jest emerytem. Od 39 lat powódka sprząta w koszarach Bundeswehry w Hamburgu-Blankenese, od dnia 1 listopada 1994 r. pracując dla pozwanego. Powódka nie należy do związku zawodowego.

23. Zgodnie z umową o pracę z dnia 10 października 1994 r. zawartą między pozwanym a powódką (zwaną dalej „umową") powódka została zatrudniona jako „sprzątaczka pomieszczeń koszarowych". Dzienny czas pracy wynosił dwie godziny, tygodniowy – 10 godzin. Pozwany płacił powódce wynagrodzenie za pracę ostatnio w wysokości 307,48 EUR brutto. Umowa zawiera odwołanie do RTV.

24. Pismem z dnia 14 maja 2008 r. strona pozwana poinformowała powódkę, powołując się na § 19 pkt 8 RTV, że jej stosunek pracy ustaje z dniem 31 maja 2008 r., to jest z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym powódka ukończy 65. rok życia, a tym samym osiągnie ogólny wiek nabycia uprawnień do ustawowej emerytury. Pismem z dnia 18 maja 2008 r. powódka zgłosiła sprzeciw wobec ustania stosunku pracy. Poinformowała, że chce nadal pracować, i ponownie zaoferowała swą gotowość do świadczenia pracy. Od dnia 1 czerwca 2008 r. pozwany już nie zatrudnia powódki, lecz zaoferował jej zatrudnienie na czas trwania postępowania sądowego. Od dnia 1 czerwca 2008 r. powódka otrzymywała emeryturę ze środków ustawowego zaopatrzenia emerytalnego. Wynosi ona 253,19 EUR brutto, odpowiednio 228,26 EUR netto.

III — Postępowanie przed sądem krajowym

25. W dniu 28 maja 2008 r. powódka wytoczyła powództwo przed sądem odsyłającym, twierdząc, że jej stosunek pracy z pozwanym trwa nadal, wykraczając poza datę 31 maja 2008 r., i dochodząc odnośnych roszczeń. Wskazując na § 19 pkt 8 RTV, pozwany twierdzi, że stosunek pracy ustał, i wnosi o oddalenie powództwa. Sąd krajowy uważa wprawdzie zawarte w umowie odniesienie do RTV za bezskuteczne, lecz § 19 pkt 8 RTV za mający zastosowanie na podstawie klauzuli o jego powszechnym obowiązywaniu. Sąd ma natomiast wątpliwości co do zgodności § 19 pkt 8 RTV z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek, ustanowionym w dyrektywie 2000/78.

26. Sąd krajowy zwrócił się do stron układu zbiorowego o udzielenie mu informacji w kwestii motywów, które legły u podstaw § 19 pkt 8 RTV, a także do federalnego ministerstwa gospodarki i pracy w kwestii motywów przyznania temu przepisowi mocy powszechnie obowiązującej. Odpowiedzi udzieliła tylko strona układu zbiorowego reprezentująca pracodawców.

IV — Pytania prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

27. W postanowieniu odsyłającym z dnia 20 stycznia 2009 r., które wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 26 lutego 2009 r., sąd krajowy zadał następujące pytania prejudycjalne:

„1. Czy po wejściu w życie Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu, AGG) zbiorowe przepisy prawa pracy, które różnicują według kryterium wieku, są zgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek zawartym w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 […], chociaż AGG takiej możliwości wyraźnie nie dopuszcza (jak miało to miejsce wcześniej w § 10 zdanie trzecie pkt 7 AGG)?

2. Czy uregulowanie krajowe, które zezwala państwu, stronom układu zbiorowego oraz stronom indywidualnej umowy o pracę na ustalenie, że stosunki pracy ustaną automatycznie po osiągnięciu określonego wieku (tu: ukończeniu 65. roku życia) narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, zawarty w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 […], jeśli w tym państwie członkowskim od dziesięcioleci w umowach o pracę prawie wszystkich pracowników stosuje się stale odpowiednie klauzule,

niezależnie od panującej w danym momencie konkretnej sytuacji gospodarczej, socjalnej i demograficznej oraz niezależnie od konkretnej sytuacji na rynku pracy?

3. Czy układ zbiorowy, który zezwala pracodawcy na zakończenie stosunków pracy po osiągnięciu określonego wieku (tu: ukończeniu 65. roku życia) narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, zawarty w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 […], jeśli w tym państwie członkowskim od dziesięcioleci w umowach o pracę prawie wszystkich pracowników stosuje się stale odpowiednie klauzule, niezależnie od panującej w danym momencie konkretnej sytuacji gospodarczej, socjalnej i demograficznej oraz niezależnie od konkretnej sytuacji na rynku pracy?

4. Czy państwo, które układ zbiorowy, zezwalający pracodawcy na zakończenie stosunków pracy po osiągnięciu określonego wieku (tutaj: ukończeniu 65. roku życia) uznaje za powszechnie obowiązujący i które to powszechne obowiązywanie podtrzymuje, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek zawarty w art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 […], jeśli dochodzi do tego niezależnie od panującej w danym momencie konkretnej sytuacji gospodarczej, socjalnej i demograficznej oraz niezależnie od konkretnej sytuacji na rynku pracy?".

28. W dniu 23 lutego 2010 r. przeprowadzona została rozprawa, w której wzięli udział, uzupełnili swoje stanowiska oraz odpowiedzieli na pytania przedstawiciele powódki i pozwanego, rządów niemieckiego i duńskiego, a także rządu Zjednoczonego Królestwa i Komisji.

V — W przedmiocie ogólnego zarzutu rządu irlandzkiego co do braku właściwości Trybunału

29. Zdaniem rządu irlandzkiego Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne sformułowane w przedmiotowym wniosku. Trybunał odpowiedział już na odnośne pytania prejudycjalne w wyroku w sprawie Age Concern England [14]. Tym samym zadanie Trybunału zostało już zrealizowane.

30. Zarzut ten należy oddalić. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądy państw członkowskich są zgodnie z art. 234 WE uprawnione do kierowania do Trybunału

14 — Wyżej wymienionym w przypisie 6 niniejszej opinii.

pytań o wykładnię nawet wtedy, gdy Trybunał już odpowiadał na odnośne pytania [15]. Trybunał jest tym samym właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne sformułowane we wniosku także w tych przypadkach.

VI — Uwagi wstępne w sprawie zastosowania dyrektywy 2000/78 i w przedmiocie relewantnych przepisów

31. Zanim przejdę do odpowiedzi na cztery pytania prejudycjalne sądu krajowego, dotyczące wykładni art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, chciałabym odnieść się krótko do wysuwającej się na pierwszy plan kwestii zastosowania dyrektywy 2000/78 (A) i relewantnych w niniejszym przypadku przepisów tej dyrektywy (B).

A — *W przedmiocie zastosowania dyrektywy 2000/78*

32. Zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywa stosuje się do takiego przypadku, jak będący przedmiotem niniejszego postępowania. Zgodnie z tym przepisem dyrektywa obowiązuje w odniesieniu do warunków zwolnienia z pracy. Uregulowanie takie jak zawarte w § 19 pkt 8 RTV, zgodnie z którym stosunek pracy ustaje zasadniczo wtedy, gdy pracownik osiągnął stosowny wiek emerytalny, odnosi się do warunków dotyczących zwolnienia z pracy danej osoby. Przeciwko możliwości zastosowania tej dyrektywy nie przemawia także jej motyw 14, zgodnie z którym dyrektywa nie narusza przepisów poszczególnych państw członkowskich dotyczących ustanawiania granic wieku emerytalnego. Motyw ten wyjaśnia tylko, że dyrektywa nie narusza właściwości państw członkowskich w zakresie ustanawiania granic wieku emerytalnego. Nie stoi zatem na przeszkodzie stosowaniu dyrektywy do krajowych środków, za których pomocą regulowane są warunki zakończenia umowy o pracę z osiągnięciem ogólnej granicy wieku do przejścia w stan spoczynku [16].

B — *W przedmiocie relewantnych przepisów dyrektywy 2000/78*

33. W postanowieniu odsyłającym sąd krajowy odnosi się jedynie do art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tym kontekście należy przede wszystkim stwierdzić, że uregulowanie takie jak § 19 pkt 8 RTV stanowi przejaw bezpośredniego nierównego traktowania ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 i art. 2

15 — Wyroki Trybunału z dnia 27 marca 1963 r. w sprawach połączonych od 28/62 do 30/62 Da Costa i in., Rec. s. 59; z dnia 3 marca 1994 r. w sprawach połączonych C-332/92, C-333/92 i C-335/95 Eurico Italia i in., Rec. s. I-711, pkt 15. Jednak w takim przypadku może nasuwać się pytanie, czy może powstać obowiązek sądu ostatniej instancji państwa członkowskiego do przedłożenia zapytania według art. 234 ust. 3 WE i czy Trybunał może na pytanie prejudycjalne odpowiedzieć w formie postanowienia.

16 — Zobacz np. ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 42–47.

ust. 1 lit. a) dyrektywy, ponieważ zgodnie z nim stosunek pracy powódki ustaje zasadniczo wraz z osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego 65 lat. Przez to doznaje ona bezpośrednio mniej korzystnego traktowania ze względu na wiek niż pracownik, który tego wieku jeszcze nie osiągnął [17].

34. Jednakże art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy przewiduje, że zabroniona dyskryminacja ze względu na wiek nie ma miejsca, jeśli w ramach prawa krajowego nierówne traktowanie ze względu na wiek jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. W swych pytaniach prejudycjalnych sąd krajowy nie wymienił wyraźnie tego postanowienia. Ponieważ jednak treść jego pytań prejudycjalnych go dotyczy, należy interpretować je w taki sposób, iż dotyczą one wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy.

VII — W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego

35. W pierwszym pytaniu prejudycjalnym sąd krajowy wskazuje na to, że § 10 zdanie trzecie AGG w brzmieniu mającym zastosowanie do przedmiotowego stanu faktycznego nie przewiduje już przykładu, który wyraźnie dopuszczałby uzgodnienie w układzie zbiorowym granicy wieku emerytalnego. Sąd wywodzi w tym kontekście, że zgodnie z wcześniejszym brzmieniem § 10 zdanie trzecie AGG taki przykład był wyraźnie przewidziany w jego pkt 7. Po usunięciu tego pkt 7 w § 10 zdanie trzecie AGG nie występuje już żaden odnośny przykład. Opierając się na tym rozumieniu § 10 zdanie trzecie AGG, sąd krajowy chciałby wiedzieć, czy z art. 6 ust. 1 dyrektywy jest zgodne, że partnerzy społeczni uzgadniają w układzie zbiorowym, tak jak § 19 pkt 8 RTV, ogólną granicę wieku emerytalnego, nawet jeśli § 10 zdanie trzecie AGG już tego wyraźnie nie dopuszcza.

A — *Argumenty uczestników postępowania*

36. Powódka, pozwany, rząd niemiecki i Komisja wskazują, że uchylony w międzyczasie § 10 zdanie trzecie pkt 7 AGG nie dotyczył kwestii granicy wieku emerytalnego. Punkt ten odnosił się do postanowień, zgodnie z którymi zatrudniony, wraz z postępującym wiekiem, otrzymywał szczególną ochronę przed wypowiedzeniem. Ogólna granica wieku emerytalnego, taka jak określona w § 19 pkt 8 RTV, nie reguluje jednak w ich przekonaniu zakończenia umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, lecz przez ustanowienie granicy czasowej. Takiego przypadku dotyczy

17 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 51, ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 33 i nast.; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Petersen, pkt 34 i nast.

§ 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, który nadal obowiązuje. Sąd krajowy nie odniósł się do tego uregulowania.

37. Zdaniem rządu niemieckiego, powódki i pozwanego pierwsze pytanie prejudycjalne jest niedopuszczalne, ponieważ wywody sądu krajowego w przedmiocie § 10 zdanie trzecie pkt 7 AGG nie są istotne dla rozstrzygnięcia. Rząd niemiecki uznaje pierwsze pytanie prejudycjalne za niedopuszczalne także dlatego, że sąd krajowy nie zajął się istotnym dla rozstrzygnięcia § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG.

38. Co do istoty pozwany, rządy biorących udział w postępowaniu państw członkowskich i Komisja wywodzą w odniesieniu do pierwszego pytania prejudycjalnego, że uzgodnienie w układzie zbiorowym dotyczące granicy wieku emerytalnego jest zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy. Pozwany wskazuje na motyw 36 dyrektywy, z którego wynika, że jej wprowadzenie w życie może być powierzone stronom układu zbiorowego. Rząd niemiecki wskazuje, że poszczególne punkty w § 10 zdanie trzecie AGG są jedynie przykładami. Nierówne traktowanie ze względu na wiek może być zatem oparte również na klauzuli generalnej zawartej w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG, w której przejęte zostały ogólne wymogi wymienione w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy. Jego zdaniem transpozycja dyrektywy może nastąpić także za pośrednictwem klauzuli generalnej, która można następnie być wykorzystywana w ramach układu zbiorowego lub indywidualnej umowy o pracę.

39. Powódka uważa takie podejście za niezgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy. Układ zbiorowy nie jest bowiem jej zdaniem właściwym środkiem do osiągnięcia celu zgodnego z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy. Zgodnie z tym przepisem to raczej ustawodawca krajowy powinien sam uregulować, jakie rodzaje nierównego traktowania ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji. Powódka podnosi również, że w AGG nie zostały także wymienione wyraźne cele. Z tego powodu uważa ona kontrolę tych celów za niemożliwą.

B — *Ocena*

1. W przedmiocie dopuszczalności

40. Sąd krajowy wskazuje, że granice wieku emerytalnego przewidziane w § 10 zdanie trzecie AGG nie są już wyraźnie wymienione. Wobec jednoznacznego brzmienia pozostającego nadal w mocy § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG wykładnia ta nie jest ostatecznie zrozumiała [18]. Jednakże w ramach procedury prejudycjalnej na podstawie art. 234 WE sądy państw członkowskich i Trybunał pozostają w stosunku współpracy, w której ramach tylko sądy państw członkowskich są właściwe w zakresie wykładni i stosowania prawa krajowego [19]. Tym samym Trybunał nie jest uprawniony do kontrolowania wykładni przepisów krajowych dokonywanej przez sąd krajowy.

41. Granicę stanowi wprawdzie moment, gdy pytanie prejudycjalne najwyraźniej nie jest istotne dla rozstrzygnięcia sprawy [20]. Nie można jednak wychodzić z takiego założenia na podstawie informacji sądu krajowego dotyczących § 10 zdanie trzecie AGG. Ponadto odpowiedź na pierwsze pytanie prejudycjalne daje Trybunałowi sposobność do udzielenia krajowemu sądowi wskazówek co do wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy. Tym samym pierwsze pytanie prejudycjalne jest dopuszczalne.

2. W przedmiocie zgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78

42. Za pomocą swojego pierwszego pytania sąd krajowy pragnie dowiedzieć się, czy z art. 6 ust. 1 dyrektywy zgodne jest, że partnerzy społeczni uzgadniają w układzie zbiorowym klauzulę dotyczącą granicy wieku emerytalnego, mimo że nie jest to dopuszczalne na podstawie żadnego z przykładów wymienionych w § 10 zdanie trzecie AGG.

43. Aby udzielić sądowi krajowemu odpowiedzi przydatnej z punktu widzenia rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy, wydaje mi się wskazane poczynienie kilku wskazówek poświęconych identyfikacji uregulowania państwa członkowskiego, z którego może wynikać przyznanie specjalnego

18 — Przyczyną tego może być fakt, że w przypisie 1 postanowienia odsyłającego sąd krajowy pojmuje pojęcie „Senioritätsregelung" (uregulowania dotyczącego wieku) bardzo ogólnie, jako uregulowanie dokonujące rozróżnienia na podstawie kryterium wieku. Z drugiej strony wydaje się, że autorzy, na których sąd krajowy powołuje się na s. 30 i 31 postanowienia odsyłającego, użyli tego pojęcia jedynie w kontekście zasad dotyczących wypowiedzenia.

19 — Wyrok z dnia 4 grudnia 2008 r. w sprawie C-330/07 Jobra, Zb.Orz. s. I-9099, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo.

20 — Wyroki Trybunału: z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie C-71/02 Karner, Rec. s. I-3025, pkt 21; z dnia 1 kwietnia 2004 r. w sprawie C-286/02 Bellio Fratelli, Rec. s. I-3465, pkt 28.

uprawnienia do uzgadniania ogólnej granicy wieku emerytalnego w układach zbiorowych.

a) Uregulowanie państwa członkowskiego, z którego może wynikać przyznanie specjalnego uprawnienia do uzgadniania ogólnej granicy wieku emerytalnego w układach zbiorowych

44. Badając, czy istnieje uregulowanie państwa członkowskiego, z którego można by wyprowadzić przyznanie takiego uprawnienia, sąd krajowy musi uwzględnić wszystkie przepisy prawa krajowego, z których może *wyraźnie* wynikać przyznanie takiego uprawnienia. W tym kontekście nie można nie wspomnieć, że powódka, pozwany, rząd niemiecki i Komisja wychodzą z założenia, że § 10 pkt 5 AGG jest przepisem powszechnie obowiązującym.

45. Na wypadek gdyby w świetle tej wskazówki pierwsze pytanie prejudycjalne nie stało się jednak bezprzedmiotowe, należy wskazać ponadto, że art. 6 ust. 1 dyrektywy nie zobowiązuje ustawodawcy państwa członkowskiego do uregulowania przypadków nierównego traktowania ze względu na wiek niestanowiących dyskryminacji jedynie w ustawie. Tym samym, poszukując wynikającego z prawa krajowego uprawnienia partnerów społecznych do uzgadniania ogólnej granicy wieku emerytalnego w układach zbiorowych, sąd krajowy nie jest ograniczony do badania AGG.

46. Także na podstawie prawa krajowego wydaje się to możliwe. W świetle wywodu rządu niemieckiego przykłady wymienione w § 10 zdanie trzecie AGG nie są wyczerpujące. Przyznanie specjalnego uprawnienia może zatem wynikać także z innych ustaw. Sąd krajowy wskazał w swym postanowieniu odsyłającym na wyrok Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, zwanego dalej: „BAG") z dnia 18 czerwca 2008 r. [21]. W tym wyroku BAG wywiódł w odniesieniu do sytuacji prawnej panującej przed wejściem w życie AGG specjalne ustawowe uprawnienie do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych z § 41 SGB VI. Jeśli sąd krajowy miałby uznać § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG za niemający zastosowania, będzie zatem musiał zbadać, czy w danym przypadku specyficzne pozwolenie nie może ewentualnie wynikać także z § 41 SGB VI.

47. Ostatecznie art. 6 ust. 1 dyrektywy nie wymaga, aby z uregulowania państwa

21 — Zobacz s. 14–29 postanowienia odsyłającego.

członkowskiego, pozwalającego na uzgadnianie klauzul dotyczących granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych, wynikało także wyraźne uzasadnienie, dlaczego granica wieku emerytalnego nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek. Jeżeli w przedmiotowym uregulowaniu brakuje wyraźnego uzasadnienia, to decydujące jest to, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celów leżących u jego podstaw na potrzeby dokonania kontroli sądowej jego zgodności z prawem, a także właściwego i koniecznego charakteru środków zastosowanych do realizacji tego celu [22].

48. Gdyby sąd krajowy stwierdził zatem, że uregulowanie państwa członkowskiego, takie jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG lub § 41 SGB VI, co prawda pozwala partnerom społecznym na uzgadnianie granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych, ale że z przepisów tych nie wynika jednak wyraźnie uzasadnienie dla takiego działania, to będzie on musiał uwzględnić ogólny kontekst tego uregulowania. Uzasadnienie może wynikać zwłaszcza z uzasadnienia ustawy. Nie musi to być koniecznie uzasadnienie ustawy zawierającej odnośny przepis. W przypadku takim jak w niniejszej sprawie, w którym uzgadnianie granicy wieku emerytalnego w układach zbiorowych było przez pewien czas ustawowo zabronione, a następnie zostało ponownie dopuszczone i odtąd pozostaje dopuszczalne, wiele przemawia za tym, że uzasadnienie może wynikać w szczególności z uzasadnienia ustawy, która zniosła zakaz uzgadniania granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych.

49. Na podstawie informacji dotyczących prawa krajowego, które sąd krajowy zawarł w swoim postanowieniu odsyłającym, po uwzględnieniu wymienionych wskazówek zdrowy rozsądek nakazuje wychodzić z założenia, że prawo to zawiera specjalne ustawowe uprawnienie partnerów społecznych do uzgadniania ogólnej granicy wieku emerytalnego w układach zbiorowych.

50. Z tego względu w niniejszym przypadku nie ma potrzeby badania pytania, czy uzgadnianie granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych byłoby zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy także wówczas, gdyby takie specjalne uprawnienie nie było przewidziane w prawie krajowym.

22 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 57; ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 45; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Petersen, pkt 40.

b) Uzupełniające wskazówki co do wprowadzenia w życie dyrektywy przez partnerów społecznych

i) Transpozycja przez partnerów społecznych na podstawie art. 18 dyrektywy

51. Z tego względu jedynie uzupełniająco należy wskazać, że zgodnie z art. 18 ust. 1 dyrektywy możliwe jest jej wprowadzenie w życie także przez partnerów społecznych.

52. Pierwszym wyraźnie sformułowanym warunkiem dla takiego wprowadzenia w życie jest złożenie przez partnerów społecznych wspólnego wniosku. Sąd krajowy musiałby zatem zbadać, czy w niniejszej sprawie taki wniosek był złożony.

53. Drugim wyraźnie sformułowanym warunkiem jest, aby państwa członkowskie przedsięwzięły wszelkie niezbędne środki, żeby móc w każdym czasie zagwarantować, że osiągnięte zostaną wyniki przewidziane przez dyrektywę. Sąd krajowy musiałby zatem zbadać, czy uregulowanie takie jak § 10 zdania pierwsze i drugie AGG zapewnia to w sposób wystarczający [23].

54. Po trzecie niektórzy komentatorzy mają wątpliwości, czy partnerzy społeczni są uprawnieni do wprowadzenia w życie także art. 6 ust. 1 dyrektywy. Są one uzasadniane w oparciu o wskazanie na jakość celów zgodnych z przepisami jako celów leżących w interesie ogólnym oraz na to, że ustalanie celów leżących w interesie ogólnym ma charakter polityczny i dlatego należy do państwa członkowskiego [24].

55. Wątpliwości te, przynajmniej w takim przypadku jak w niniejszej sprawie, nie wydają mi się zasadne. Przede wszystkim należy wskazać na to, że możliwość wprowadzenia dyrektywy w życie przez partnerów społecznych nie jest ograniczona przez brzmienie art. 18 ust. 1 do określonych przepisów dyrektywy. Tym samym transpozycja art. 6 ust. 1 dyrektywy przez partnerów społecznych nie jest wyraźnie wykluczona. Niezależnie od tego, czy te wątpliwości dotyczące możliwości wprowadzenia w życie art. 6 ust. 1 dyrektywy wyłącznie za pośrednictwem układów zbiorowych są uzasadnione, wydają mi się bezzasadne w odniesieniu do takiego przypadku jak niniejszy. Należy rozróżniać między określeniem celu zgodnego z przepisami a powołaniem się na cel zgodny z przepisami, już określony przez prawodawcę krajowego. O ile ustawodawca określił już cel zgodny z przepisami i wskazał środki jego realizacji,

23 — Nie chcę w tym miejscu przedstawiać pogłębionych rozważań odnośnie do tego pytania, odsyłam jednak do pkt 101–107 niniejszej opinii.

24 — Porównaj H. Wiedemann, G. Thüsing, Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG, w: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, s. 1234 i nast.; C. Bros, w: W. Däubler, M. Bertzbach, *AllgemeinesGleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, § 10, pkt 6.

nie wydaje mi się wykluczone, by partnerzy społeczni mogli się na niego powoływać [25].

ii) Układ zbiorowy na podstawie ogólnej klauzuli generalnej

56. Jeśli natomiast partnerzy społeczni nie złożyli wspólnego wniosku w rozumieniu art. 18 dyrektywy, to wydaje mi się niezgodne z art. 6 i 18, aby ustawodawca państwa członkowskiego przejmował jedynie wymogi określone w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy w klauzuli generalnej i wskazywał na wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych na podstawie takiej „ogólnej" klauzuli generalnej. Nie stanowiłoby to bowiem wystarczającej transpozycji art. 6 ust. 1 przez państwo członkowskie. Artykuł 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy wymaga, by państwo członkowskie *przewidziało*, jakie przypadki nierównego traktowania ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji. Identyfikację takich przypadków nierównego traktowania, które nie stanowiłyby dyskryminacji, art. 6 ust. 1 akapit pierwszy pozostawia zatem w pierwszej kolejności państwom członkowskim. Wymogi określone w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy dają wyraz temu, iż takie przewidziane przypadki nierównego traktowania muszą być obiektywne uzasadnione. Generalne przejęcie wymogów, których spełnienie umożliwia uzasadnienie takich przewidzianych przypadków nierównego traktowania, nie stanowi samo w sobie ich *przewidzenia* przez państwo członkowskie. W takim przypadku nie można także odsyłać do uregulowania w układzie zbiorowym przez partnerów społecznych, przynajmniej wtedy, gdy partnerzy społeczni nie złożyli wspólnego wniosku w rozumieniu art. 18 dyrektywy, ponieważ złożenie takiego wniosku stanowi zgodnie z art. 18 dyrektywy wyraźny warunek przeniesienia wykonania dyrektywy na partnerów społecznych.

3. Wynik

57. W efekcie należy stwierdzić, że uzgodniona w układzie zbiorowym granica wieku emerytalnego może być zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli partnerzy społeczni zostaną do tego specjalnie uprawnieni przez uregulowanie państwa członkowskiego, spełniające wymogi określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Takie uregulowanie państwa członkowskiego może spełniać warunki określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy także wtedy, gdy uzasadnienie tego, iż ogólne granice wieku emerytalnego nie mają

25 — Zwykle w takim przypadku – podobnie jak w niniejszym – można przyjąć istnienie specjalnego uprawnienia partnerów społecznych przyznanego im przez państwo członkowskie. Powstaje zatem pytanie, czy transpozycji art. 6 ust. 1 dyrektywy nie dokonało już państwo członkowskie. Zobacz odnośnie do tej kwestii pkt 109 i nast. niniejszej opinii.

stanowić dyskryminacji, nie wynika wyraźnie z przedmiotowego uregulowania. Jeśli brakuje wyraźnego uzasadnienia, to decydujące jest to, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw i aby były one wystarczająco konkretne, by umożliwić kontrolę obiektywnego charakteru tego uzasadnienia.

58. Uzgodniona w układzie zbiorowym ogólna granica wieku emerytalnego może być zgodna z dyrektywą także wówczas, gdy spełnione są warunki przeniesienia wprowadzenia w życie dyrektywy na partnerów społecznych zgodnie z jej art. 18 ust. 1, do których zalicza się zwłaszcza złożenie wspólnego wniosku przez partnerów społecznych.

następnie uznana za powszechnie obowiązującą. W tym kontekście sąd krajowy wskazuje, że klauzule dotyczące granicy wieku emerytalnego stosowane są w Republice Federalnej Niemiec od dłuższego czasu w odniesieniu do stosunków pracy prawie wszystkich pracowników i to niezależnie od sytuacji ekonomicznej, socjalnej i demograficznej oraz od konkretnej sytuacji panującej na rynku pracy.

VIII — W przedmiocie pozostałych pytań prejudycjalnych

59. Za pomocą pozostałych pytań prejudycjalnych sąd krajowy pragnie się dowiedzieć, czy zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 jest, jeśli uregulowanie krajowe zezwala państwu, stronom układu zbiorowego i stronom indywidualnej umowy o pracę na uzgadnianie granicy wieku emerytalnego, gdy na podstawie tego uregulowania odnośni partnerzy społeczni uzgadniają w układzie zbiorowym granicę wieku emerytalnego i ta uzgodniona w układzie zbiorowym klauzula dotycząca granicy wieku emerytalnego zostaje

60. Zdrowy rozsądek nakazuje wyjść z założenia, że sąd krajowy, uwzględniając sformułowane powyżej wskazówki, zidentyfikuje § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, względnie § 41 SGB VI jako specjalne ustawowe upoważnienie do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego. W tym kontekście należy stwierdzić, że uregulowanie krajowe, które sąd krajowy opisał abstrakcyjnie w drugim pytaniu prejudycjalnym, wykazuje ponadto bardzo dużą zgodność z tymi uregulowaniami. Aby udzielić sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi na pozostałe pytania prejudycjalne, należy zatem w dalszych rozważaniach wychodzić z założenia, że chodzi o uregulowanie krajowe takie jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, względnie § 41 SGB VI.

A — *W przedmiocie dopuszczalności*

61. Zdaniem rządu irlandzkiego te pytania prejudycjalne są niedopuszczalne. Po pierwsze nie chodzi w nich o kwestie wykładni, lecz zastosowania dyrektywy. Po drugie właściwość Trybunału w przedmiocie wykładni art. 6 dyrektywy jest w jego opinii ograniczona.

62. Powyższe zarzuty należy oddalić.

63. Wprawdzie w ramach stosunku współpracy, w jakim zgodnie z art. 234 WE pozostają Trybunał i sądy państw członkowskich, sąd państwa członkowskiego ma wyłączną właściwość do stosowania prawa wspólnotowego. Trybunał jest jednak właściwy do udzielania odpowiedzi na pytania nasuwające się sądowi państwa członkowskiego przy stosowaniu art. 6 dyrektywy w aspekcie wykładni tego przepisu.

64. Ponadto wprawdzie prawdą jest, że w ramach art. 6 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania [26]. Ten zakres uznania państw członkowskich ma jednak swoje granice, które mogą zostać przekroczone w przypadku środków w oczywisty sposób nieproporcjonalnych [27]. Trybunał jest więc właściwy w sprawach takich pytań prejudycjalnych, za pomocą których sąd krajowy pragnie dowiedzieć się, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy należy interpretować w taki sposób, że przy zaistnieniu pewnych okoliczności należy zakładać przekroczenie granic szerokiego zakresu uznania państw członkowskich, a tym samym naruszenie tego przepisu. Takie pytania dotyczą bowiem wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy.

B — *Przedmiot kolejnych pytań prejudycjalnych*

65. W przypadku takim jak niniejszy możliwy sposób postępowania polega na tym, by zbadać tylko, czy uznane za powszechnie

26 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68; ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 51.

27 — Zobacz wyrok Trybunału z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Kücükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 37–43. Trybunał oparł się wprawdzie w tym wyroku na ogólnej zasadzie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Wydaje się jednak, że Trybunał wychodzi z założenia, iż ta zasada prawa pierwotnego może być w taki sposób skonkretyzowana przez należącą do prawa wtórnego dyrektywę 2000/78, że zasada ta znajduje także zastosowanie, kiedy dyrektywa nie może być zastosowana w relacjach między prywatnymi podmiotami. W takich przypadkach, badając ogólną zasadę, Trybunał wydaje się stosować wymogi odpowiadające wymogom ustanowionym przez dyrektywę 2000/78, co umożliwia także wyciągnięcie wniosków odnośnie do wykładni tej dyrektywy. Konstrukcja prawna, zgodnie z którą ogólna zasada prawna, względnie prawo podstawowe mogą zostać skonkretyzowane przez akt prawa wtórnego w ten sposób, że ostatecznie znajdują one także zastosowanie między prywatnymi podmiotami, gdy zastosowania nie znajduje akt prawa wtórnego, wydaje mi się jednak dyskusyjna. W niniejszym przypadku ta kwestia może pozostać nierozstrzygnięta, gdyż ostatecznie nie chodzi tu o zastosowanie ogólnej zasady prawa.

obowiązujące uregulowanie układu zbiorowego, takie jak § 19 pkt 8 RTV, jest zgodne z przepisem art. 6 dyrektywy. Ta klauzula układu zbiorowego powoduje bowiem nierówne traktowanie ze względu na wiek.

67. Za godne zalecenia uważam to ostatnie podejście. Dwustopniowa kontrola pozwala z jednej strony na klarowne rozróżnienie między zgodnością z art. 6 ust. 1 dyrektywy ram prawnych, a z drugiej strony zgodnością z tym przepisem ogólnych granic ustawowego wieku emerytalnego uzgodnionych w konkretnym przypadku w układzie zbiorowym [28]. To rozróżnienie wydaje mi się wskazane również ze względów pewności prawa, ponieważ niezgodność z dyrektywą ram prawnych wywierałaby skutki wykraczające poza konkretny przypadek, dotyczące wszystkich ogólnych granic wieku emerytalnego uzgodnionych w układach zbiorowych w Republice Federalnej Niemiec.

66. Taki sposób postępowania nie uwzględniałby jednak, że w niniejszym przypadku mamy do czynienia z dwoma oddzielnymi środkami. Uregulowanie takie jak w § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, względnie § 41 SGB VI przyznaje partnerom społecznym ustawowe uprawnienie do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układzie zbiorowym. Nawet jeśli na tym poziomie nie następuje jeszcze bezpośrednie nierówne traktowanie ze względu na wiek, to w takim uregulowaniu można już dostrzec określone wymogi i wyobrażenia ustawodawcy krajowego co do tego, jakie cele należy realizować poprzez uzgadnianie i stosowanie granic wieku emerytalnego. Przyznanie ustawowego uprawnienia może zostać tym samym zbadane pod kątem jego zgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy, nawet jeśli kontrola ta z natury rzeczy będzie miała dość abstrakcyjny charakter. Jako że konkretne nierówne traktowanie ze względu na wiek następuje ostatecznie dopiero poprzez uzgodnienia klauzuli dotyczącej ogólnej granicy wieku emerytalnego, takiej jak w § 19 pkt 8 RTV, także ona podlega zbadaniu pod kątem zgodności z art. 6 dyrektywy.

C – W przedmiocie ustawowo przyznanego uprawnienia partnerów społecznych do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych

68. Jak przedstawiono powyżej, przy badaniu zgodności uregulowania takiego jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG z art. 6 ust. 1 dyrektywy nie chodzi o badanie konkretnej granicy

28 — F. Bayreuther, Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH, *DerBetrieb*, 2007, s. 2425 i nast., 2426, wskazuje także trafnie na to, iż to podejście umożliwia przeprowadzenie klarownego badania. Także E. Koch, Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher, *Recht der Arbeit*, 2008, s. 238 i nast., 240, krytykuje zwielokrotnienie celów realizowanych przez układ zbiorowy i środka przyjętego na poziomie ustawowym.

wieku emerytalnego, lecz o badanie ustawowo przyznanego uprawnienia partnerów społecznych do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego.

69. W tym miejscu należy wskazać, że drugie pytanie prejudycjalne zostało sformułowane bardzo szeroko i obejmuje także przypadki, które w niniejszym wypadku najwyraźniej nie są istotne dla wydania rozstrzygnięcia. Drugie pytanie prejudycjalne obejmuje mianowicie nie tylko kwestie istotne dla rozstrzygnięcia, to jest czy przenoszenie na partnerów społecznych, względnie na państwo [29], uprawnienia do uzgadniania granic wieku emerytalnego jest zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy, lecz także pytanie, czy dopuszczalne byłoby przeniesienie tego uprawnienia na strony indywidualnej umowy o pracę. Tą ostatnią kwestią nie będę się zajmować, gdyż nie jest ona istotna dla rozstrzygnięcia sprawy.

70. Badanie zgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy ustawowego uregulowania przyznającego partnerom społecznym uprawnienie do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych zakłada w moim przekonaniu następujące kroki. W pierwszej kolejności sąd krajowy musi ustalić cel, jaki realizował ustawodawca, przyznając to uprawnienie (1). Następnie musi zbadać, czy ustalony cel spełnia wymogi określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy, a zatem czy jest to cel zgodny z przepisami i wystarczająco konkretny (2). Ponadto sąd musi skontrolować, czy zastosowanie ogólnych granic wieku emerytalnego może stanowić właściwy i konieczny środek realizacji ustalonego, zgodnego z przepisami celu bądź ustalonych, zgodnych z przepisami celów. Na płaszczyźnie ustawowego przyznania uprawnienia możliwe będzie tylko abstrakcyjne zbadanie (3). Ostatecznie powstaje pytanie, czy przeniesienie uprawnienia na partnerów społecznych, przewidziane w § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, jest zgodne z art. 6 dyrektywy (4).

1. W przedmiocie ustalenia realizowanych celów

71. Powódka wskazuje, że w § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG realizowane cele nie zostały wyraźnie wskazane. Jak przedstawiono już powyżej, w takim przypadku istnienie uzasadnienia nie jest bezwzględnie wykluczone, gdyż realizowany cel może także wynikać z elementów wynikających z ogólnego kontekstu danego środka [30].

29 — Pytanie dotyczące przeniesienia uprawnienia na państwo odnosi się prawdopodobnie do nadania mu powszechnie obowiązującego charakteru.

30 — Zobacz pkt 47 i nast. niniejszej opinii.

72. W postanowieniu odsyłającym sąd krajowy wskazuje na wyrok BAG z dnia 18 czerwca 2008 r. Zgodnie z tym wyrokiem niemiecki ustawodawca uznał ponowne wprowadzenie możliwości uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych za konieczne, ponieważ w efekcie kontynuowania pracy przez pracowników, którzy osiągnęli już wiek emerytalny, blokowane są miejsca pracy dla ich następców, a w efekcie co do zasady możliwego zatrudnienia nowych pracowników rynek pracy mógłby zostać odciążony [31]. Dokonując ustalenia tych celów, BAG oparł się na uzasadnieniu ustawy, która ponownie wprowadzała możliwość uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych [32].

2. W przedmiocie wymogów obowiązujących w stosunku do celów

a) Zgodność z przepisami

74. Sąd krajowy musi następnie zbadać, czy w przypadku ustalonych celów chodzi o cele zgodne z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy. W przypadku celów ustalonych przez BAG chodzi o cele polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia. Jak Trybunał stwierdzał już wielokrotnie, zgodność tych celów z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy nie może być rozsądnie kwestionowana [33].

b) Wystarczająca konkretność

73. Ustalenie celów realizowanych poprzez uregulowanie takie jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG (lub stosownie § 41 SGB VI) jest ostatecznie zadaniem sądu odsyłającego. Ponieważ jednak sąd krajowy jedynie wskazał na cele ustalone przez BAG, zostaną one przeze mnie uwzględnione w dalszym wywodzie.

75. Sąd krajowy musi następnie zbadać, czy cele te są wystarczająco konkretne, by umożliwić skuteczną kontrolę obiektywnego uzasadnienia nierównego traktowania ze względu na wiek, które zastosowano dla realizacji tychże celów. Także z takiego założenia należy wychodzić w przypadku celów ustalonych

31 — Strony 21 i 22 postanowienia odsyłającego

32 — Ibidem.

33 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 64 i nast.; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Petersen, pkt 68.

przez BAG. Wbrew zdaniu powódki nie pozostaje mianowicie w sprzeczności z wystarczającą konkretyzacją tych celów per se to, że zostały one wywiedzione z elementów wynikających z ogólnego kontekstu danego środka.

c) Aspekt czasowy

76. Ostatecznie zgodności ustalonych celów nie da się również zarzucić, że niemiecki ustawodawca ustanowił je w 1994 r., a więc na długo przed wejściem w życie dyrektywy 2000/78 i przed upływem terminu na dokonanie jej transpozycji. Jako że dyrektywy są wiążące tylko w aspekcie pozostającego do osiągnięcia celu, decydujące jest, czy cele te są celami zgodnymi z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy, a nie kiedy cele te zostały ustanowione.

3. W przedmiocie obiektywnego uzasadnienia

77. Jako że na płaszczyźnie ustawy badana jest jedynie zgodność przyznania partnerom społecznym uprawnienia do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych z art. 6 ust. 1 dyrektywy, na tej płaszczyźnie nie może nastąpić szczegółowe badanie uzasadnienia konkretnej ogólnej granicy wieku emerytalnego. Jednakże już z ram prawnych takich jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, względnie § 41 SGB VI wynika, że niemiecki ustawodawca uważa uzgadnianie w układzie zbiorowym i stosowanie granic wieku emerytalnego zasadniczo za właściwe do realizacji celów polityki zatrudnienia i ograniczania bezrobocia. Ta ocena, dokonana już na płaszczyźnie ustawy, może zostać skontrolowana pod względem jej zgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy.

a) Argumenty uczestników postępowania

78. Powódka podnosi, że ogólne granice wieku emerytalnego nie należą do żadnej z grup przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy. Także z historii powstania dyrektywy wynika jej zdaniem, że ogólne granice wieku emerytalnego nie są zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy. Powódka twierdzi ponadto, że w ramach badania proporcjonalności zgodnie z art. 6 ust. 1 dyrektywy wobec uzasadnienia dla nierównego traktowania ze względu na wiek należy postawić wysokie wymagania. Wskazuje ona wreszcie na to, że za pomocą ogólnych granic wieku emerytalnego nie tworzy się nowych miejsc pracy, lecz dokonuje nowego podziału istniejących miejsc pracy kosztem starszych pracowników.

79. Pozostali uczestnicy postępowania wskazują, że państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania. Zdaniem Komisji jako niespójne należy jednak traktować, jeśli niemiecki ustawodawca z jednej strony przewiduje ogólne granice wieku emerytalnego, z drugiej zaś podnosi wiek emerytalny. Rząd niemiecki wskazuje, że stopniowe podnoszenie ogólnego wieku emerytalnego i dopuszczanie [uzgadniania] ogólnych granic wieku emerytalnego realizują różne cele polityczne.

b) Ocena

i) W przedmiocie znaczenia przykładów zawartych w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78

80. Na wstępie należy wskazać, że art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie może być interpretowany w ten sposób, że uzasadnione mogą być tylko takie przypadki nierównego traktowania ze względu na wiek, które należą do jednej z grup przypadków przewidzianych w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy. Jak wynika ze słowa „w szczególności" użytego w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy, wymienione tam grupy przypadków nie stanowią zamkniętego katalogu. Przypadki nierównego traktowania nienależące do tych grup nie są przez to zwolnione z wymogu uzasadnienia, lecz muszą zostać ocenione w oparciu o wymogi sformułowane w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy [34].

81. Na tym tle także wskazanie powódki, iż pierwszy projekt dyrektywy przygotowany przez Komisję zawierał przykład dotyczący ogólnych granic wieku emerytalnego, natomiast drugi już nie, nie jest przekonywające. Jak wynika z historii powstania dyrektywy, wskazany przykład został usunięty z projektu z inicjatywy Parlamentu. Chciano w ten sposób uniknąć, by poprzez przyjęcie tego przykładu powstało wrażenie, że przykład ten „zdał już test obiektywnego uzasadnienia" [35]. W okresie, gdy społeczne znaczenie czynnika wieku podlegało znacznym zmianom, Parlament nie uważał tego za dogodne [36].

82. Z tego wykreślenia nie można jednakże wywodzić, że grupy przypadków, które nie są objęte przez wymienione przykłady, nie mogą zostać obiektywnie uzasadnione. Oprócz jednoznacznego brzmienia art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy przemawia przeciwko temu także jej historia powstania. I tak w stanowisku komitetu Parlamentu ds. swobód i praw obywatelskich, wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych rozważano

34 — Wyżej wymieniony w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 43.

35 — Zobacz projekt Parlamentu na s. 26 sprawozdania w sprawie projektu dyrektywy Rady ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy z dnia 21 września 2000 r. (A5-0264/2000).

36 — Ibidem.

zastąpienie badania obiektywnego uzasadnienia, przewidzianego ostatecznie w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, przez listę powszechnie uznanych wyjątków od zakazu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek. Autorka tego stanowiska zasadniczo popierała takie rozwiązanie, lecz nie zostało ono wprowadzone w życie, ponieważ zgłosiła ona wątpliwości co do tego, czy „dla takiego postępowania istnieje już wystarczający konsens społeczny co do tego, że granice wieku są nie do przyjęcia" [37].

83. Sama okoliczność, że ogólne granice wieku emerytalnego nie są wymienione w art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy, nie prowadzi do ich niezgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy. Decydujące jest, czy są one zgodne z wymogami sformułowanymi w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy.

ii) W przedmiocie zgodności ogólnych granic wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78

84. Zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy państwa członkowskie, które przewidują nierówne traktowanie ze względu na wiek, zobowiązane są do jego uzasadnienia. Z tego względu rozpocznę od oceny dokonanej przez ustawodawcę krajowego. Następnie przedstawię skalę oceny zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy. Na koniec zbadam, czy ocena dokonana przez ustawodawcę krajowego odpowiada w świetle tejże skali oceny wymogom dotyczącym obiektywnego uzasadnienia.

— W przedmiocie oceny dokonanej przez ustawodawcę

85. Sąd krajowy wskazuje w swym postanowieniu odsyłającym na uzasadnienie wyroku BAG z dnia 18 czerwca 2008 r. Zgodnie z nim ustanie stosunku pracy ze względu na osiągnięcie przez pracownika granicy wieku otwiera młodszym pracownikom szansę na zatrudnienie. Ma ono także służyć odciążeniu rynku pracy. Zdaniem sądu poza okresami pełnego zatrudnienia miejsca pracy są dostępne tylko w ograniczonym zakresie. Granica wieku, po osiągnięciu której stosunek pracy ustaje z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, prowadzi do sprawiedliwego podziału tych miejsc pracy. W wyniku utraty wykonywanego już przez wiele lat zatrudnienia szansę na zatrudnienie otrzymują zwykle inni pracownicy, którzy albo pracowali w niepełnym wymiarze godzin, albo byli zagrożeni bezrobociem, względnie poszukiwali pracy. Pracownicy ci zyskują tym samym możliwość stworzenia własnego zabezpieczenia emerytalnego i równocześnie zapewniają poprzez swoje składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne finansowanie zabezpieczenia emerytalnego pracowników, którzy osiągnęli granicę wiekową, o ile pobierają

37 — Zobacz stanowisko komitetu ds. swobód i praw obywatelskich, wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych, ibidem, s. 54.

oni emeryturę w ramach ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Ciągłe ustawanie stosunków pracy z pracownikami w związku z osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego daje w ogóle pokoleniom wchodzącym na rynek pracy szansę uzyskania doświadczeń zawodowych wkrótce po uzyskaniu przez nich wykształcenia, które w okresach dłuższego bezrobocia straciłoby na wartości. Poza tym granica wieku oparta na granicy wieku emerytalnego prowadzi do odciążenia krajowego rynku pracy. Pracownicy opuszczający przedsiębiorstwo w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego z reguły nie szukają już dodatkowego zatrudnienia w związku z zabezpieczeniem społecznym, jakie posiadają dzięki emeryturze. Dlatego następni pracownicy mają możliwość zajęcia miejsc pracy zwalnianych ze względu na osiągnięcie granicy wieku przez innych pracowników. Nawet jeśli nie dojdzie do ponownego zatrudnienia poszukującego pracy pracownika, lecz miejsce pracy zostanie zajęte przez pracownika już zatrudnionego w tym zakładzie pracy, to rynek pracy i tak zostanie w tym sensie odciążony, że nie dojdzie do bezrobocia tego pracownika w związku z odejściem z pracy ze względu na osiągnięcie granicy wieku [38].

– W przedmiocie zmniejszonego zakresu badania

86. W obecnym stanie prawa wspólnotowego w zakresie polityki zatrudnienia i polityki społecznej mającym zastosowanie do niniejszego stanu faktycznego państwa członkowskie i partnerzy społeczni dysponują szerokim zakresem uznania i to nie tylko w odniesieniu do decyzji, jaki konkretny cel z wielu w dziedzinie polityki zatrudnienia i polityki społecznej chcą realizować, lecz także w odniesieniu do ustalenia środków służących realizacji tego celu [39]. Z tego powodu w ramach badania zgodności z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy celem ustalenia, czy nierówne traktowanie ze względu na wiek jest właściwe i konieczne dla realizowanego, zgodnego z przepisami celu, Trybunał dokonuje kontroli tylko w bardzo ograniczonym zakresie.

– W przedmiocie kontroli tej oceny

87. W wyrokach w sprawie Palacios de la Villa [40] i w sprawie Petersen [41] Trybunał nie uznał za nierozsądne założenia organu jednego z państw członkowskich, że zastosowanie granicy wieku prowadzącej do opuszczania rynku pracy najstarszych pracowników wpływa korzystnie na zatrudnianie młodszych pracowników. Stanowisko to, zgodnie z którym stosowanie granic wieku emerytalnego nie musi być traktowane koniecznie jako

38 — Zobacz s. 19–22 niniejszej opinii.

39 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68; ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 51.

40 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 72.

41 — Wyżej wymieniony w przypisie 7 wyrok w sprawie Petersen, pkt 70.

niedopuszczalny środek realizacji celów polityki zatrudnienia i ograniczania bezrobocia, natrafia w literaturze na sprzeciwy.

88. Po pierwsze podnosi się, że założenie, zgodnie z którym granice wieku przyczyniają się do stworzenia możliwości zatrudnienia młodych pracowników, opiera się na starszych badaniach naukowych w dziedzinie ekonomii. Nowsze badania dowodzą natomiast w większości, że zwiększenie zatrudnienia, łącznie z zatrudnieniem starszych pracowników, ma pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy, a w związku z tym również na zatrudnienie młodszych pracowników [42].

89. Z prawnego punktu widzenia zarzutu tego nie można uwzględnić. Zgodnie z założeniem art. 6 ust 1 akapit pierwszy dyrektywy do kompetencji państw członkowskich należy ustalanie przypadków nierównego traktowania ze względu na wiek niestanowiących dyskryminacji. Jednakże państwa członkowskie dysponują w dziedzinie polityki zatrudnienia i polityki społecznej dużym zakresem uznania. Z tego powodu, dokonując oceny tak kompleksowych kwestii, Trybunał nie ma prawa stawiać się w miejscu krajowego ustawodawcy. Duży zakres uznania dotyczy nie tylko decyzji, jaki konkretny cel państwa członkowskie chcą realizować i za pomocą jakich środków. W rzeczywistości obejmuje on także zakres uznania w kwestii prognozy, a w ramach tego zakresu uznania również wybór badań naukowych w dziedzinie ekonomii, na jakich ustawodawca krajowy opiera swoje założenia. Na tym tle, z uwzględnieniem dużego zakresu uznania państw członkowskich i roli Trybunału, nie jest do pogodzenia sytuacja, w której Trybunał kwestionowałby założenia ekonomiczne ustawodawcy państwa członkowskiego, wskazując na wyniki nowszych badań ekonomicznych.

90. Temu stwierdzeniu Trybunału zarzuca się ponadto, iż art. 6 ust. 1 dyrektywy musi być interpretowany w taki sposób, by nadać mu autonomiczną treść z punktu widzenia prawa wspólnotowego. Uwzględnienie europejskiej strategii zatrudnienia pokazuje jakoby, iż granice wieku emerytalnego nie są z nią zgodne [43].

91. Także ten zarzut nie przekonuje. Uwzględnienie wytycznych polityki zatrudnienia nie może na płaszczyźnie wykładni dyrektywy prowadzić do tego, by zastosowanie granic wieku emerytalnego musiało być uznane za niedopuszczalne, ani nie można

42 — „S. Bredt, op.cit. w przypisie 3, s. 195 i nast. z dalszymi odnośnikami; F. Temming, op.cit. w przypisie 3, s. 385; H. Tissandier, L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale, *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, s. 97 i nast.; C. O'Cinneide, op.cit. w przypisie 3, s. 47".

43 — Podobnie E. Koch, op.cit. w przypisie 28, s. 240. S. Bredt, op.cit. w przypisie 3, s. 197 i nast.

z tych wytycznych wywodzić prawnego ograniczenia dla szerokiego zakresu uznania państw członkowskich.

92. W odniesieniu do wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy należy wprawdzie stwierdzić, że w motywie 7 dyrektywy wskazuje się na rozdział traktatu WE dotyczący zatrudnienia, a w motywie 8 na to, że Rada Europejska, w przyjętych na posiedzeniu w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r. w Helsinkach wytycznych dotyczących zatrudnienia na rok 2000, podkreśliła, że szczególną uwagę należy zwracać na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym. Z kolei w motywie 25 akcentuje się, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia.

93. Nie pozwala to jednak wnioskować, że zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy zastosowanie ogólnych granic wieku emerytalnego musi zostać uznane za niedopuszczalny środek realizacji celów polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia. Z przedstawionej wyżej historii powstania dyrektywy [44] wynika bowiem, że prawodawca wspólnotowy świadomie zdecydował nie ujmować w art. 6 ust. 1 dyrektywy pełnej listy uznanych wyjątków od zakazu nierównego traktowania ze względu na wiek. U podstaw art. 6 ust. 1 dyrektywy wyraźnie leży raczej założenie, zgodnie z którym z zasady w gestii państw członkowskich pozostaje określanie przypadków nierównego traktowania ze względu na wiek niebędących przejawami dyskryminacji, jednakże pod warunkiem że mogą one być uzasadnione obiektywnie. Na fakt, że takie założenie stoi na przeszkodzie posiadaniu autonomicznej treści z punktu widzenia prawa wspólnotowego, wskazano wyraźnie w motywie 25, zgodnie z którym przypadki nierównego traktowania ze względu na wiek mogą być w określonych warunkach uzasadnione i dlatego wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą „się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich".

94. Historia powstania dyrektywy i jej motywy stoją zatem na przeszkodzie takiej interpretacji art. 6 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którą już sam ten przepis zawiera samodzielne wskazanie co do tego, czy określone środki są dopuszczalne, czy też nie. Tym samym niedopuszczalność określonego środka może stanowić tylko rezultat badania obiektywnego uzasadnienia, które należy przeprowadzić zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, z uwzględnieniem szerokiego zakresu uznania państw członkowskich.

44 — Zobacz pkt 82 niniejszej opinii.

95. Ostatecznie nie można też przekonywająco twierdzić, że szeroki zakres uznania Republiki Federalnej Niemiec w istotnym dla sprawy czasie był ograniczony przez wytyczne dotyczące zatrudnienia, przyjęte na podstawie art. 128 WE. Wytyczne mogą wprawdzie stanowić wynik kompromisu politycznego, nie mogą jednak, o ile temu kompromisowi politycznemu nie nadano wiążącego charakteru w formie aktu prawnego, ograniczać zakresu uznania państw członkowskich [45].

4. W przedmiocie przeniesienia uprawnienia na partnerów społecznych

97. W końcu należy zbadać, czy przeniesienie na partnerów społecznych uprawnienia do uzgadniania granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych jest zgodne z dyrektywą.

c) Wniosek

96. Trybunał stwierdził tym samym, w moim przekonaniu słusznie, że założenie organów krajowych, iż stosowanie granic wieku może korzystnie wpływać na zatrudnienie młodszych pracowników, nie może zostać uznane za nierozsądne przy uwzględnieniu znacznego zakresu uznania państw członkowskich.

98. Jak przedstawiono powyżej [46], takie przeniesienie uprawnienia byłoby zasadniczo możliwe zgodnie z przepisem art. 18 ust. 1 dyrektywy. Warunkiem tego jest między innymi złożenie przez partnerów społecznych wspólnego wniosku. Nie jest wiadome, czy w niniejszym przypadku taki wniosek został złożony.

99. Z tego względu w dalszej części zbadam, czy przeniesienie uprawnień przewidziane w § 10 zdania od pierwszego do trzeciego pkt 5 AGG może być zgodne z dyrektywą także bez stosownego wniosku partnerów społecznych. Warunkiem tego jest po pierwsze, aby państwo członkowskie także w takiej sytuacji ostatecznie zapewniło spełnienie wymogów określonych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy (a). Po drugie powstaje pytanie, czy taka sytuacja, jak przewidziana w § 10 zdania od pierwszego do trzeciego pkt 5 AGG, może zostać już uznana za transpozycję art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy przez ustawodawcę krajowego, tak że dla jej wprowadzenia w życie przez partnerów społecznych nie byłby już wymagany wspólny

45 — S. Krebber, w: C. Callies, M. Ruffert, *EUV/EGV*, 3. Aufl. 2007, art. 128 WE, pkt 6 trafnie wskazuje na to, że wytyczne dotyczące zatrudnienia przyjęte na podstawie art. 128 WE są wiążące w sensie politycznym, ale nie prawnym, gdyż podlegają uwzględnieniu jedynie przez państwa członkowskie. Nie stwarza to prawnego zobowiązania, gdyż jako sankcja za niewystarczające uwzględnienie wytycznych w art. 128 ust. 4 WE przewidziana jest jedynie możliwość wystosowania przez Wspólnotę zaleceń. Pozbawione sensu byłoby zastosowanie w przypadku niewykonania zobowiązania jedynie sankcji w postaci wystosowania niewiążącego zalecenia.

46 — Zobacz pkt 51–55 niniejszej opinii.

wniosek partnerów społecznych przewidziany w art. 18 ust. 1 dyrektywy (b).

a) W przedmiocie zagwarantowania spełnienia wymogów określonych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78

100. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem państwa członkowskie muszą zapewnić ostateczne osiągnięcie celów realizowanych przez dyrektywę także wówczas, gdy włączą do procesu transpozycji dyrektywy partnerów społecznych [47].

101. Przy ocenie zgodności takiego uregulowania z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy należy najpierw uwzględnić, że niemiecki ustawodawca, przyznając to uprawnienie partnerom społecznym, realizował cele zgodne z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy i w tym celu określił środek, mianowicie zastosowanie granic wieku emerytalnego, którego użycie dla osiągnięcia tych zgodnych z przepisami celów nie może być uznawane za nierozsądne. Tym samym uprawnienie partnerów społecznych zostaje zgodnie z przepisem takim jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG zredukowane do podjęcia decyzji, czy uzgadniają oni granice wieku emerytalnego dla branży, w stosunku do której mają oni kompetencje, i jak je kształtują w ramach tego, co dopuszcza ustawa.

102. Za zgodnością przeniesienia takiego ograniczonego uprawnienia z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy przemawia to, że pozwala ono partnerom społecznym korzystać z niemałą elastycznością z instrumentu granicy wieku emerytalnego, przy czym, bazując na swojej znajomości branży, mogą oni stosownie uwzględniać specyficzne cechy odnośnych stosunków zatrudnienia [48]. Ten sposób działania umożliwia zatem urzeczywistnienie uznanego również na poziomie prawa wspólnotowego prawa podstawowego do autonomii w zakresie regulowania pewnych zagadnień w układach zbiorowych [49].

103. Nie do pogodzenia z art. 6 ust. 1 dyrektywy byłby jednak przepis taki jak § 10 zdanie

47 — Wyroki Trybunału z dnia 8 czerwca 1986 r. w sprawie 235/84 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. 2291, pkt 22; z dnia 8 lipca 1999 r. w sprawie C-234/97 Fernández de Bobadilla, Rec. s. I-4773, pkt 19; z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie C-306/07 Ruben Andersen, Zb.Orz. s. I-10279, pkt 26.

48 — Zobacz ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 70, 74.

49 — W odniesieniu do podstawowego prawa swobody negocjowania układów zbiorowych zobacz moją opinię przedstawioną w dniu 14 kwietnia 2010 r. w sprawie C-271/08 Komisja przeciwko Niemcom, postępowanie przed Trybunałem w toku, pkt 204; a także art. 6 Europejskiej Karty Społecznej, art. 6 zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, pkt 12 wspólnotowej Karty podstawowych praw socjalnych pracowników oraz art. 28 karty praw podstawowych.

trzecie pkt 5 AGG, gdyby partnerzy społeczni, wykonując swe ograniczone uprawnienie, nie musieli uwzględniać, czy wymogi określone w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy są spełnione także w odniesieniu do branży, w stosunku do której mają oni kompetencje, a zatem czy uzgodnienie ogólnej granicy wieku emerytalnego jest obiektywnie uzasadnione w aspekcie realizowanego celu.

104. W tym kontekście rząd niemiecki wskazał, że także wówczas, gdy mamy do czynienia z przykładem w postaci § 10 zdanie trzecie pkt 5, stale należy badać, czy spełnione są wymogi określone w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG (odpowiadające wymogom obiektywnego uzasadnienia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy). Dlatego granica ogólnego wieku emerytalnego określona w układzie zbiorowym może być badana przez sąd pod kątem tego, czy spełnia w wystarczającym stopniu ogólne wymogi określone w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG. Wynika to ze sformułowania w § 10 zdanie trzecie AGG, zgodnie z którym uzasadnione przypadki nierównego traktowania *mogą* obejmować w szczególności przykłady wymienione w poszczególnych punktach tego przepisu.

105. Niemiecki ustawodawca użył w § 10 zdanie trzecie AGG przyjętej w prawie krajowym techniki ustawodawczej polegającej na podaniu „przykładów [odzwierciedlających pewną typologię]". Oznacza ona, że gdy spełnione są wymogi określone w pkt 5, istnieje wprawdzie wskazówka co do spełnienia ogólnych wymogów określonych w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG. Jednak nawet wtedy, gdy mamy do czynienia z sytuacją pokrywającą się z przykładem zawartym w pkt 5, należy stale badać, czy spełnione są ogólne wymogi określone w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG. Wskazówka wynikająca z pokrywania się danej sytuacji z przykładem zawartym w pkt 5 mogłaby zostać obalona w ramach tego badania. Dla stosującego przepisy prawa jest jasne, że badaniu podlegają zawsze także ogólne wymogi określone w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG (odpowiadające wymogom obiektywnego uzasadnienia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy).

106. W moim przekonaniu argumentów rządu niemieckiego nie da się po prostu odrzucić. Po pierwsze taka wykładnia § 10 zdanie trzecie AGG reprezentowana jest również

w niemieckim piśmiennictwie [50]. Po drugie użycie słowa „mogą" w § 10 zdanie trzecie AGG nie może być po prostu wyjaśnione niewyczerpującym charakterem listy przykładów tworzących regułę, ten bowiem przejawia się już poprzez użycie słowa „w szczególności" w § 10 zdanie trzecie AGG.

107. Ostatecznie do sądu odsyłającego należy decyzja w sprawie wykładni § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG. Nie wydaje mi się jednak, by przepis taki jak § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG był koniecznie niezgodny z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, ponieważ wydaje się, że możliwa jest przynajmniej jego wykładnia zgodna z dyrektywą.

b) W przedmiocie konieczności wystąpienia z wnioskiem zgodnie z art. 18 ust. 1 dyrektywy 2000/78

108. Nie oznacza to, że transpozycję dyrektywy przez § 10 AGG uważam za całkowicie bezproblemową. Jak już stwierdziłam wyżej, jak najbardziej istnieją wątpliwości co do zgodności takiego przepisu z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, w zakresie w jakim następuje wskazanie, iż nierówne traktowanie ze względu na wiek mogłoby zostać uzasadnione tylko przez „ogólną" klauzulę generalną zawartą w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG [51]. W niniejszym przypadku chodzi jednak tylko o zgodność przykładu zawartego w § 10 zdanie trzecie pkt 5, w związku z wymogami określonymi w § 10 zdania pierwsze i drugie AGG i to tylko w takim zakresie, w jakim pozwalają one *partnerom społecznym* na uzgadnianie ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych.

109. W końcu powstaje pytanie, czy w przypadku takim jak niniejszy wymagany jest wspólny wniosek partnerów społecznych zgodnie z art. 18 ust. 1 zdanie pierwsze dyrektywy. Byłoby tak, gdyby ogólną granicę wieku emerytalnego, uzgodnioną przez partnerów społecznych na podstawie § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, należało kwalifikować jako

50 — Zobacz J. Bajer, B. Göpfert, S. Krieger, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, § 10, pkt 35, którzy wskazują, że nawet wtedy gdy dana sytuacja odzwierciedla przykład, w konkretnym przypadku nie można zaniechać badania proporcjonalności. Roloff, w: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, stan na dzień 1 grudnia 2009 r., § 10, pkt 11, wskazuje na to, że przy zaistnieniu sytuacji odzwierciedlającej przykład uzasadnienie jest możliwe, jednak nie jest ono konieczne. Także Fuchs, w: *Bamberger, Roth, Beck'scher Online-Kommentar BGB*, stan na dzień 1 listopada 2009 r., § 10 AGG, pkt 2, wskazuje na to, że przy każdym z punktów § 10 należy zbadać zgodność celu z przepisami, a także obiektywne uzasadnienie i właściwość danego uregulowania.

51 — Zobacz pkt 56 niniejszej opinii.

wprowadzenie dyrektywy w życie przez partnerów społecznych.

110. Moim zdaniem na to pytanie, przynajmniej w niniejszym przypadku, należy odpowiedzieć przecząco. Po pierwsze ustawodawca krajowy poprzez § 10 zdania od pierwszego do trzeciego pkt 5 AGG już sam w dużym stopniu dokonał transpozycji art. 6 ust. 1 dyrektywy w odniesieniu do możliwości uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego. Ustanawiając przykład w § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, ustawodawca niemiecki przewidział przypadek, w którym uznaje za dopuszczalny określony przypadek nierównego traktowania ze względu na wiek, pod warunkiem że jest ono obiektywnie uzasadnione [52]. Według mnie w sensie jakościowym nie może już być mowy o wprowadzeniu dyrektywy w życie przez partnerów społecznych w rozumieniu art. 18 ust. 1 dyrektywy. Po drugie w niniejszym przypadku § 19 pkt 8 RTV działa na rzecz powódki nie bezpośrednio w oparciu o uzgodnienie z układu zbiorowego, lecz tylko na podstawie oświadczenia o jego powszechnym obowiązywaniu. Z tego względu obowiązywanie § 19 pkt 8 RTV wynika ostatecznie ze środka podjętego przez państwo. W porównywalnym przypadku Trybunał nie uzależniał zgodności pierwotnie uzgodnionej w układzie zbiorowym, a następnie przejętej poprzez uregulowanie ustawowe granicy wieku z art. 6 dyrektywy od tego, czy pierwotnie przez partnerów społecznych złożony został wniosek [53].

5. Wniosek

111. W efekcie należy stwierdzić, że w świetle mającego zastosowanie do niniejszego stanu faktycznego stanu prawa wspólnotowego przyznanie partnerom społecznym w ustawie uprawnienia do uzgadniania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych, przewidziane w § 10 zdania od pierwszego do trzeciego pkt 5 AGG, należy uznać za zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 przynajmniej wówczas, gdy ustawodawca krajowy za pomocą tych przepisów prawa krajowego realizuje cele polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, gdy nakazuje partnerom społecznym, aby przed uzgodnieniem takiej granicy wieku emerytalnego musieli stale badać, czy jest ona obiektywnie uzasadniona z punktu widzenia realizowanych tych celów i gdy ta procedura badania może zostać poddana kontroli sądowej.

52 — Według Roloffa, op.cit. w przypisie 50, pkt 11, w wypadku listy przykładów w § 10 zdanie trzecie AGG chodzi o przypadki, w których ustawodawca wskazuje to, co uważa za dopuszczalne i co za takie nie uważa i tym samym definiuje cele zgodne z przepisami.

53 — Porównaj ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa.

D – W przedmiocie ogólnej granicy wieku emerytalnego przewidzianej w § 19 pkt 8 RTV

112. Ogólna granica wieku emerytalnego uzgodniona w układzie zbiorowym, taka jak w § 19 pkt 8 RTV, którą strony układu uzgodniły na podstawie uprawnienia ustawowego takiego jak zawarte w § 10 zdanie trzecie pkt 5 AGG, względnie mającego zastosowanie przed wejściem w życie AGG § 41 SGB VI, jest zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy, gdy strony układu zbiorowego uwzględniły w wystarczającym stopniu wymogi określone w tym przepisie. Sąd krajowy musi zatem zbadać, czy uzgadniając taką ogólną granicę wieku emerytalnego, strony układu zbiorowego realizowały cel zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy i czy zastosowanie takiej granicy wieku emerytalnego wobec branży, w stosunku do której strony układu zbiorowego mają kompetencje, jest obiektywnie uzasadnione.

1. W przedmiocie ustalenia realizowanych celów

113. Sąd krajowy stwierdził w postanowieniu prejudycjalnym, że z § 19 pkt 8 RTV nie wynikają wyraźnie określone cele. Jak wskazano wyżej [54], nie wyklucza to koniecznie istnienia uzasadnienia. Wystarczy, że realizowany cel wynika z elementów ogólnego kontekstu odnośnego środka.

114. W wyroku BAG z dnia 18 czerwca 2008 r., na który powołuje się sąd krajowy, BAG stwierdził, że § 19 pkt 8 RTV realizuje po pierwsze cele polityki zatrudnienia i ograniczania bezrobocia, po drugie cele tworzenia przyszłej kadry i planowania osobowego przedsiębiorstw i po trzecie wyważonej struktury wiekowej w zakładzie pracy [55]. Także strona układu zbiorowego reprezentująca pracodawców wskazywała na realizację tych celów.

115. W tym kontekście ponownie należy wskazać, że ustalenie celów realizowanych przez przepis § 19 pkt 8 RTV należy do sądu odsyłającego. Ponieważ sąd krajowy wskazał jedynie na wymienione powyżej cele, wskazane przez BAG i strony układu zbiorowego, uwzględnię je w ramach dalszego badania.

2. W przedmiocie wymogów obowiązujących w stosunku do celów

116. O ile chodzi o cele polityki zatrudnienia i ograniczania bezrobocia, ich zgodność

54 — Zobacz pkt 47 i nast. niniejszej opinii.

55 — Strony 16–20 postanowienia odsyłającego.

z przepisami jest bezdyskusyjna. Cele te są także wystarczająco konkretne. W tej kwestii odsyłam do wywodu powyżej [56]. To, że § 19 pkt 8 RTV, w brzmieniu obowiązującym dla stanu faktycznego w niniejszej sprawie, został uzgodniony w roku 2004, a więc w momencie gdy nie minął jeszcze upływający 2 grudnia 2006 r. termin na dokonanie transpozycji dyrektywy przez Republikę Federalną Niemiec i AGG nie weszła jeszcze w życie, nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu celów realizowanych przez ten przepis jako zgodnych z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy. Zgodnie z art. 249 akapit trzeci WE, zgodnie z którym dyrektywa wiąże jedynie w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, dla dokonania transpozycji dyrektywy wystarczy, żeby strony układu zbiorowego, uzgadniając § 19 pkt 8 RTV, realizowały cel, który należy uznać za zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 dyrektywy. Nie jest konieczne, by ustalały one ten cel szczególnie w kontekście dokonywania transpozycji art. 6 ust. 1 dyrektywy.

117. To jednak, czy także planowanie w przedsiębiorstwach rekrutacji i zarządzania personelem, a także wyważona struktura wiekowa w zakładzie pracy stanowią jako takie cele zgodne z przepisami, wymaga w moim przekonaniu dokładniejszego zbadania przez sąd krajowy. Nie chodzi przy tym o cele należące do wymienionych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy obszarów polityki zatrudnienia, rynku pracy lub kształcenia zawodowego. Lista celów zawarta w art. 6 ust.1 akapit pierwszy dyrektywy nie jest wprawdzie zupełna, co wynika z użycia wyrażenia „w szczególności". Trybunał wskazał jednak, że wszystkie wymienione w akapicie pierwszym cele leżą w interesie ogólnym. Czysto indywidualne cele, związane z sytuacją danego pracodawcy, takie jak zmniejszenie kosztów czy poprawa konkurencyjności, nie mogą natomiast być traktowane jako zgodne z przepisami w rozumieniu tego przepisu [57]. Struktura rekrutacji i struktura personelu, jak również wyważona struktura wiekowa w przedsiębiorstwie wydają mi się, przynajmniej prima facie, należeć do kategorii tych indywidualnych celów [58]. Sąd krajowy musi w każdym razie sprawdzić, czy za pomocą tych celów realizowane są także cele, które można uznać za leżące w interesie ogólnym.

3. W przedmiocie realizowania wielu celów, z których nie wszystkie są celami zgodnymi z przepisami

118. W przypadku takim jak niniejszy, w którym strony układu zbiorowego za pomocą

56 — Zobacz pkt 74 i nast. niniejszej opinii.

57 — Wyżej wymieniony w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 46.

58 — Tego zdania jest również Roloff, op.cit. w przypisie 50, pkt 11, który wskazuje na to, że w przypadku takich celów chodzi ostatecznie o to, aby nie mieć obowiązku zatrudniania pracownika, który osiągnął określony wiek.

ogólnej granicy wieku emerytalnego realizowały różne cele, z których nie wszystkie mogą zostać bez zastrzeżeń uznane za zgodne z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, wystarczy, żeby nierówne traktowanie ze względu na wiek było uzasadnione w aspekcie celu zgodnego z przepisami. Trybunał uznał więc za niebudzące wątpliwości, że przy realizacji celów zgodnych z przepisami przepis krajowy przyznaje pracodawcom pewien stopień elastyczności [59].

4. W przedmiocie obiektywnego uzasadnienia

119. Sąd krajowy musi ponadto zbadać, czy § 19 pkt 8 RTV jest obiektywnie uzasadniony poprzez fakt realizowania zgodnych z przepisami celów polityki zatrudnienia i ograniczania bezrobocia.

a) W przedmiocie oceny dokonanej przez strony układu zbiorowego

120. Strona układu zbiorowego reprezentująca pracodawcę podała przed sądem krajowym, że strony układu zbiorowego dokonały wyważenia interesów między interesem polegającym na kontynuowania stosunku pracy po stronie pracobiorcy a interesem pracodawcy polegającym na zakończeniu tego stosunku po stronie pracodawcy. Strona układu zbiorowego reprezentująca pracowników uwzględniła zgodny z prawem interes ekonomiczny zabezpieczenia ekonomicznej podstawy egzystencji oraz ideowy interes samorealizacji zawodowej poprzez kontynuowanie stosunku pracy po ukończeniu 65. roku życia. Uwzględniła też, że w przypadku osiągnięcia przez pracowników ogólnej granicy wieku emerytalnego co do zasady zabezpieczenie podstawy egzystencji stanowi emerytura i że za pomocą ogólnej granicy wieku emerytalnego znacznej poprawie ulegają możliwości zatrudnienia i awansu innych pracowników zajmujących miejsce emerytów. Strona układu zbiorowego reprezentująca pracodawców uwzględniła potrzebę adekwatnego i przewidywalnego planowania w zakresie rekrutacji i zarządzania personelem w rozumieniu wyważonej struktury wiekowej w zakładzie pracy. Uwzględniono także cele przyjęte przez ustawodawcę w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy, które znalazły wyraz w § 41 SGB VI. Następnie przy wszelkich renegocjacjach układu zbiorowego, również tych przeprowadzonych w 2004 r., strony układu zbiorowego badały poszczególne jego postanowienia w świetle warunków polityczno-społecznych, demograficznych i zatrudnienia pod kątem tego, czy i jak dalece wymagają one zmiany. Ta ocena doprowadziła do wniosku, iż zawarta w § 19 pkt 8 RTV ogólna granica wieku emerytalnego jest nadal uzasadniona [60].

59 — Wyżej wymieniony w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 46.

60 — Zobacz informacje dotyczące układu zbiorowego w załączniku 5 do pisma pozwanej.

b) W przedmiocie kontroli tej oceny

121. Sąd krajowy będzie musiał zbadać, czy ta dokonana przez strony układu zbiorowego ocena spełnia wymogi określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Musi przy tym uwzględnić, że przy aktualnym stanie prawa wspólnotowego partnerzy społeczni dysponują znacznym zakresem uznania [61]. Następnie, moim zdaniem, należy uwzględnić, że w przypadku układu zbiorowego z zasady należy zakładać, iż prawa pracowników, a tym samym także starszych pracowników, są uwzględniane przez stronę układu zbiorowego reprezentującą pracodawców.

122. Sąd krajowy wskazał w swym postanowieniu prejudycjalnym na szereg szczególnych okoliczności o charakterze prawnym i faktycznym, poddających w wątpliwość obiektywne uzasadnienie § 19 pkt 8 RTV. Dlatego w dalszej części wywodu zbadam, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że przy zaistnieniu tych szczególnych okoliczności uzgodniona w układzie zbiorowym ogólna granica wieku emerytalnego, taka jak w § 19 pkt 8 RTV, nie może być uważana za obiektywnie uzasadnioną.

61 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68.

i) Niezmienione stosowanie ogólnych granic wieku emerytalnego

123. Na wstępie sąd krajowy wskazuje, że granica wieku emerytalnego wynosząca 65 lat stosowana jest w sektorze usług sprzątania budynków niezmiennie od wielu lat. Nie da się tu zauważyć wpływu sytuacji panującej na rynku pracy czy rozwoju koniunkturalnego i demograficznego. Według niego granica wieku emerytalnego nie jest wykorzystywana do rozwiązywania czy łagodzenia konkretnych sytuacji szczególnych.

– Argumenty uczestników postępowania

124. Zdaniem powódki i Komisji prowadzi to do niezgodności § 19 pkt 8 RTV z art. 6 dyrektywy. Komisja poddaje w wątpliwość twierdzenie strony układu zbiorowego reprezentującej pracodawców, jakoby strony układu zbiorowego co do zasady przy każdej renegocjacji RTV badały poszczególne klauzule pod kątem warunków polityczno-społecznych, gospodarczych, socjalnych, demograficznych i rynku pracy. W jej odczuciu ogólne

twierdzenia nie są wystarczające do wykazania, że cel środka może uzasadnić wyjątek od zasady niedyskryminacji.

125. Zdaniem strony pozwanej, rządu niemieckiego i rządu Zjednoczonego Królestwa § 19 pkt 8 RTV jest zgodny z art. 6 dyrektywy. Pozwana wskazuje, że według stron układu zbiorowego do niniejszego uregulowania doprowadziło wyważenie interesów pracowników i pracodawców. Partnerzy społeczni dysponują koniecznymi informacjami o danej branży. Z tego względu mogą uwzględnić w należyty sposób szczególne cechy danych stosunków zatrudnienia. Następnie pozwana wskazuje na to, że bezrobocie w obszarach zatrudnienia, gdzie pracownicy mają niższe kwalifikacje, było bardzo wysokie. Dlatego z punktu widzenia stron układu zbiorowego zmiana § 19 pkt 8 RTV nie jest potrzebna. Rząd niemiecki ma wątpliwości dotyczące ustalenia faktów przez sąd krajowy, zgodnie z którym w Niemczech granice wieku emerytalnego stosowane są niezależnie od sytuacji panującej w danym momencie na rynku pracy oraz koniunktury i sytuacji demograficznej. Granice wieku emerytalnego ustalane w układach zbiorowych były w okresie od dnia 1 stycznia 1992 r. do dnia 31 lipca 1994 r. bezskuteczne. Ustawodawca zmienił jednak świadomie tę sytuację prawną w oparciu o uzasadnienie, że wobec bezrobocia dotykającego także młodszych pracowników nie znajdowała ona akceptacji społecznej. Decyzję tę ustawodawca utrzymywał w mocy przez ostatnich 15 lat, ponieważ we wszystkich tych latach istniało masowe bezrobocie i panował konsens polityczny i społeczny co do tego, że bezrobocie osiągnęło zbyt wysoki poziom.

126. Zdaniem rządu Zjednoczonego Królestwa podejmowane środki dotyczące wieku emerytalnego mogą obowiązywać także przez długi okres lub generalnie, ponieważ mogą one stanowić cześć ramowego uregulowania długookresowego funkcjonowania rynku pracy. Stosowanie takich uregulowań nie jest więc ograniczone do rozwiązywania sytuacji szczególnej. Zbyt częste zmiany prowadziłyby poza tym w jego przekonaniu do niepewności pracowników i pracodawców. Chodzi o to, aby w chwili ich przyjmowania podjęte środki były w wystarczającym stopniu uzasadnione. Ponadto środki te są efektem negocjacji układu zbiorowego. Przedstawiciele strony pracowników byli zdania, że to uregulowanie jest właściwym elementem regulacji rynku pracy.

– Ocena

Aspekty czasowe

127. Odnośnie do § 19 pkt 8 RTV należy w aspekcie czasu wskazać po pierwsze na to, że kiedy był uzgadniany w 2004 roku, nie obowiązywała jeszcze ani AGG, ani nie upłynął jeszcze termin na dokonanie transpozycji dyrektywy (dzień 2 grudnia 2006 r.). Paragraf 19 pkt 8 RTV znajduje jednak zastosowanie w przedmiotowej sprawie do przypadku, który wydarzył się po upływie terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 2000/78.

128. Jako że państwa członkowskie nie są zwolnione ze spoczywającego na nich obowiązku transpozycji dyrektywy, jeśli przenoszą uprawnienia na partnerów społecznych, w niniejszym przypadku chodzi o to, czy przed upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy strony układu zbiorowego dokonały oceny zgodnej z wymogami określonymi w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy. Nie jest jednak koniecznie wymagane, by strony układu zbiorowego przeprowadziły taką ocenę świadomie w aspekcie art. 6 ust. 1 dyrektywy. Wystarczy, jeśli ocena ta spełnia co do istoty wymogi art. 6 ust. 1 dyrektywy.

129. Tym samym sąd krajowy jest zobowiązany zbadać, czy uzgadniając § 19 pkt 8 RTV, strony układu zbiorowego dokonały oceny tego postanowienia zgodnej z wymogami określonymi w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy.

130. Odróżnić od tego należy kwestię, w jakim czasie strony układu zbiorowego, które uzgodniły już granicę wieku emerytalnego zgodną z art. 6 dyrektywy, muszą reagować na zmiany w dziedzinie gospodarki, której to dotyczy. W tym kontekście uwzględnić należy także aspekty pewności prawa. Zbyt częste zmiany w układach zbiorowych mogą powodować zaburzenie zaufania pracodawców i pracowników do trwałości ładu prawnego. Dlatego w odniesieniu do przypadku, w którym granice wieku emerytalnego uzgadniane są w układzie zbiorowym, wydaje mi się, z uwagi na zaufanie do stałości ładu prawnego i autonomię w zakresie regulowania pewnych zagadnień w układach zbiorowych, z zasady wystarczające, gdy zmiany uwzględniane są dopiero w ramach następnej rundy renegocjacji. Warunkiem tego jest jednak, że możliwości renegocjacji układów zbiorowych istnieje przynajmniej w średniookresowych odstępach czasu.

Specyficzna kontrola dotycząca odnośnego sektora gospodarki

131. Partnerzy społeczni dysponują wprawdzie w ramach art. 6 ust. 1 dyrektywy

znacznym zakresem uznania, jednakże uwzględnienie tego zakresu uznania, a także autonomii partnerów społecznych w zakresie regulowania pewnych zagadnień w układach zbiorowych, nie może prowadzić do podważenia zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Celem art. 6 ust. 1 dyrektywy jest bowiem poddanie istniejących lub nowo wprowadzanych przypadków nierównego traktowania ze względu na wiek, a tym samym także ogólnych granic wieku emerytalnego kontroli posiadania przez nie obiektywnego uzasadnienia.

132. Ogólne twierdzenia, że granica wieku emerytalnego może co do zasady służyć celom polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, nie wystarczą więc, by uznać je za obiektywnie uzasadnione w odniesieniu do dziedziny gospodarki, dla której strony układu zbiorowego są właściwe [62]. Co do zasady nie wystarczy zatem, że strony układu zbiorowego powołują się na ogólną sytuację na rynku pracy lub refleksje ustawodawcy krajowego na ten temat. Inaczej może być wtedy, gdy refleksje te można odnieść do tej dziedziny gospodarki, dla której właściwe są strony układu zbiorowego.

133. Ponadto z samego faktu, że granice wieku emerytalnego są lub nie są stosowane w innych dziedzinach gospodarki, nie można wyciągać bezpośrednio wniosków co do obiektywnego uzasadnienia stosowania klauzuli wieku emerytalnego dla dziedziny gospodarki, dla której właściwe są strony układu zbiorowego. Odnośne strony układu zbiorowego muszą raczej zbadać obiektywne uzasadnienie stosowania granicy wieku emerytalnego bezpośrednio w odniesieniu do odnośnej dziedziny gospodarki.

134. Sąd krajowy musi więc zbadać, czy granica wieku emerytalnego, taka jak uzgodniona w § 19 pkt 8 RTV, w aspekcie realizowanych celów polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia w sektorze usług sprzątania budynków jest uzasadniona [63].

Brak ograniczenia do środków szczególnych

135. Nieistotne wydaje mi się natomiast to, że w przypadku granicy wieku emerytalnego takiej jak zawarta w § 19 pkt 8 RTV nie chodzi o ograniczony czasowo środek szczególny. Z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy nie wynika, że nierówne traktowanie ze względu na wiek musi być ograniczone w czasie i może

62 — Wyżej wymieniony w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 51, odsyłający do wyroku z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Perez, Rec. s. I-623, pkt 75, 76.

63 — Podobnie także F. Bayreuther, op.cit. w przypisie 28.

być stosowane tylko do rozwiązania sytuacji szczególnych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy decydujące jest jedynie, czy zastosowanie granicy wieku emerytalnego zostało obiektywnie uzasadnione przez cel zgodny z przepisami.

136. O ile sąd krajowy, tak jak BAG, miałby dojść do wniosku, iż u podstawy § 19 pkt 8 RTV leży przekonanie, że w czasach, w których nie ma miejsca pełne zatrudnienie, wymagany jest sprawiedliwy rozdział ograniczonej liczby miejsc pracy i tym samym zastosowanie granicy wieku emerytalnego przy uwzględnieniu szerokiego zakresu uznania państw członkowskich nie może być z powyższych powodów traktowane jako nierozsądne [64], zastosowanie granicy wieku emerytalnego może być traktowane jako uzasadnione tak długo, jak w odnośnej dziedzinie gospodarki występuje wysokie bezrobocie.

ii) W przedmiocie braku obowiązku zatrudniania młodych pracowników

137. Sąd krajowy wskazuje ponadto, że uregulowanie takie jak § 19 pkt 8 RTV nie przewiduje bezwzględnego obowiązku pracodawcy zatrudnienia innego pracownika na miejsce tego, którego stosunek pracy ustaje z powodu osiągnięcia granicy wieku emerytalnego. Nie da się empirycznie ustalić, względnie nie są znane przypadki, by także wobec braku takiego zobowiązania pracodawcy dokonywali zatrudnienia nowych pracowników, gdy stosunek pracy dotychczasowego pracownika ustaje z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego.

— Argumenty uczestników postępowania

138. Zdaniem powódki prowadzi to do tego, że granica wieku emerytalnego, taka jak uzgodniona w § 19 pkt 8 RTV, jest niewłaściwa.

139. Natomiast rząd niemiecki podnosi, że niemiecki ustawodawca i on sam wychodzili z założenia, iż na miejsce pracownika kończącego pracę z powodu osiągnięcia granicy wieku emerytalnego pracodawca zwykle zatrudnia innego, młodszego pracownika.

64 — Zobacz pkt 87–96 niniejszej opinii.

— Ocena

abstrakcyjną, to jest oderwaną od konkretnego przypadku [66].

140. Okoliczność, że granica wieku emerytalnego nie przewiduje obowiązku zatrudnienia innego pracownika na miejsce pracownika, który osiągnął granicę wieku emerytalnego, nie przemawia koniecznie przeciwko zgodności tej granicy wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 dyrektywy.

iii) W przedmiocie możliwości ponownego zatrudnienia pracowników, którzy przekroczyli ogólną granicę wieku emerytalnego

141. Jak już wspomniano powyżej [65], znaczny zakres uznania państw członkowskich, a w niniejszym przypadku tym samym stron układu zbiorowego obejmuje faktycznie także zakres uznania w zakresie prognozy, który obejmuje również możliwość opierania się na założeniu typowego rozwoju wydarzeń. Tak długo, jak takie założenia nie wydają się oczywiście nierozsądne, Trybunał powinien je respektować, ponieważ w przeciwnym wypadku stawiałby się w pozycji partnerów społecznych.

143. Sąd krajowy wskazuje ponadto na to, że osoba, której stosunek pracy ustaje z powodu osiągnięcia granicy wieku emerytalnego, gdy ubiega się o pracę u innego pracodawcy, ale także u swojego pierwotnego pracodawcy, nie może zostać odrzucona ze względu na swój wiek. Powódka uważa, że okoliczność ta może prowadzić do niezgodności klauzuli dotyczącej ogólnego wieku emerytalnego, takiej jak w § 19 pkt 8 RTV, z art. 6 dyrektywy.

142. Założenie, że zakończenie stosunku pracy starszego pracownika wraz z osiągnięciem granicy wieku emerytalnego jest właściwe do wspierania szans zatrudnienia młodszych pracowników, nie może być uważane za oczywiście nierozsądne. W moim przekonaniu nie chodzi o to, czy takie zatrudnienie nowego pracownika następuje w każdym pojedynczym przypadku. Chodzi raczej o ocenę

144. Moim zdaniem także ta okoliczność nie prowadzi koniecznie do niezgodności klauzuli ogólnego wieku emerytalnego, takiej jak w § 19 pkt 8 RTV, z art. 6 ust. 1 dyrektywy. W pierwszej kolejności należy wskazać, że w wyroku w sprawie Palacios de la Villa Trybunał nie uznał za koniecznie nieuzasadnioną w aspekcie celów polityki zatrudnienia

65 — Zobacz pkt 89 niniejszej opinii.

66 — Podobnie także J.H. Bauer, S. Krieger, Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?, w: *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, s. 3672, 3674.

ustalonej w układzie zbiorowym granicy wieku 65 lat, prowadzącej do obligatoryjnego przeniesienia w stan spoczynku [67].

145. Jeżeli zgodnie z niemieckim prawem pracy nowe lub ponowne zatrudnienie jest możliwe, to okoliczność ta pozwala uznać granicę wieku emerytalnego taką jak w § 19 pkt 8 RTV za środek względnie łagodniejszy. Na tym tle nie rozumiem, dlaczego przepis prawa niemieckiego, który łagodzi naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w porównaniu z obligatoryjnym przeniesieniem w stan spoczynku, miałby wykluczać uzasadnienie granicy wieku emerytalnego. Wprawdzie ogranicza to realizacje celów polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, towarzyszy temu jednak także złagodzenie naruszenia zasady równego traktowania ze względu na wiek.

146. Jeśli podniesiono by zarzut, że jest to niespójne, należy przede wszystkim wskazać, że w dziedzinie, w której państwa członkowskie dysponują znacznym zakresem uznania, Trybunał może dokonać kontroli spójności tylko w bardzo ograniczonym zakresie [68]. Oczywistej niespójności nie można jednak przyjąć, opierając się jedynie na informacjach sądu odsyłającego. Niemiecki system może być bowiem rozumiany również tak, że uzgadniane w układach zbiorowych granice wieku emerytalnego, takie jak w § 19 pkt 8 RTV, mają na celu danie szansy zatrudnienia młodszym pracownikom. W interesie pracodawców i pracowników, którzy osiągnęli granicę wieku emerytalnego, system ten nie realizuje jednak tego celu w przypadku, gdy taki pracownik okaże się (ewentualnie ponownie) najlepszym kandydatem na określone stanowisko. Takie założenie nie wydaje mi się oczywiście niespójne. Sąd odsyłający nie wskazał także na możliwe nadużycie.

iv) W przedmiocie możliwość przedłużenia stosunku pracy za porozumieniem stron

147. Sąd krajowy ma wątpliwości co do zgodności granicy wieku emerytalnego takiej jak uzgodniona w § 19 pkt 8 RTV z art. 6 ust 1 dyrektywy także dlatego, że przepis ten przewiduje możliwość przedłużenia stosunku pracy poza granicę wieku emerytalnego za porozumieniem stron. W obecnej sytuacji panującej na rynku pracy w ten sposób pracodawcy oferuje się faktycznie możliwość rozstania się ze starszymi pracownikami według własnego uznania. W przedsiębiorstwie

67 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 2, 11, 13, 15, 21, 72, 75.

68 — W ww. w przypisie 7 wyroku w sprawie Petersen, pkt 75–77, Trybunał dokonał kontroli spójności.

pozwanej zatrudnionych jest wielu pracowników, którzy przekroczyli 70. rok życia.

149. Rząd niemiecki wskazuje szczególnie na to, że w prawie niemieckim obowiązuje zasada wyboru najbardziej korzystnego przepisu. W indywidualnej umowie o pracę można zawsze odejść od postanowienia układu zbiorowego na korzyść pracodawcy. Już choćby dlatego § 19 pkt 8 RTV nie zawiera jednostronnej reguły elastyczności na rzecz pracodawcy. Rząd niemiecki uważa, że stanowisko Komisji prowadzi do znacznego ograniczenia autonomii w zakresie regulowania pewnych zagadnień w układach zbiorowych.

— Argumenty uczestników postępowania

148. Zdaniem powódki, rządu włoskiego i Komisji prowadzi to do niezgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy. Uważają oni, że klauzula wieku emerytalnego może uwzględniać tylko cele zgodne z przepisami w rozumieniu art. 6 dyrektywy. Jeżeli jednak pracodawca może faktycznie decydować według własnego uznania, czy zatrudni pracownika po przekroczeniu przez niego granicy wieku emerytalnego, to klauzula uwzględnia także indywidualne cele, wynikające z sytuacji pracodawcy. Nie stanowi to ich zdaniem obiektywnego nierównego traktowania w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy. Ponadto nie są widoczne znamiona procedury, jak miało to miejsce w sprawie Age Concern England [69]. W odniesieniu do okoliczności faktycznych rząd włoski wątpi, czy klauzula wieku emerytalnego, taka jak zawarta w § 19 pkt 8 RTV, rzeczywiście daje pracodawcy taki zakres uznania.

69 — Wyrok wyżej wymieniony w przypisie 6, pkt 14.

— Ocena

150. Także możliwość przedłużenia stosunku pracy poza granicę wieku emerytalnego za porozumieniem stron nie wydaje się być okolicznością koniecznie wykluczającą obiektywne uzasadnienie § 19 pkt 8 RTV. Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy wymaga jedynie, aby nierówne traktowanie ze względu na wiek było obiektywnie uzasadnione przez cel zgodny z przepisami. Dlatego nie szkodzi, jeśli za pomocą uregulowania takiego jak § 19 pkt 8 RTV realizowane są także inne cele, niezgodne z przepisami, uwzględnione w ramach takiej granicy wieku emerytalnego. Wymaga to tylko zagwarantowania, że nierówne traktowanie ze względu na wiek jest w pełni uzasadnione realizacją celu zgodnego z przepisami.

151. Możliwość przedłużenia stosunku pracy poza granicę wieku emerytalnego za porozumieniem nie stanowi nierównego traktowania ze względu na wiek, lecz je łagodzi. O ile zatem podnoszona jest niezgodność z art. 6 ust. 1 dyrektywy, podnoszone jest zarazem, że taka granica wieku emerytalnego jak uzgodniona w § 19 pkt 8 RTV *przy okazji* nierównego traktowania ze względu na wiek stwarza możliwość nierównego traktowania z *innego względu*.

152. W zakresie w jakim Komisja opiera swój pogląd na brzmieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, zgodnie z którym nierówne traktowanie musi być obiektywne, nie jest to przekonywające. Wprawdzie pogląd ten można oprzeć na brzmieniu niemieckiej wersji językowej art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, zgodnie z którym *nierówne traktowanie* musi być *obiektywne* i stosowne. Inne wersje językowe tego przepisu nie mogą jednak być rozumiane w taki sposób, że zgodnie z nimi obiektywność nierównego traktowania stanowi samodzielną przesłankę. I tak we francuskiej, angielskiej, niderlandzkiej, hiszpańskiej, włoskiej i słoweńskiej wersji językowej wymaga się jedynie, by przypadki nierównego traktowania ze względu na wiek były *obiektywnie uzasadnione* [70]. Z brzmienia art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy nie można zatem wywieść, że także nierówne traktowanie samo w sobie musi mieć obiektywny charakter.

153. Wykładnia, zgodnie z którą także nierówne traktowanie musi mieć obiektywny charakter, wydaje mi się także trudna do pogodzenia z szerokim zakresem uznania, jakim państwa członkowskie dysponują w sferze polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Wydaje mi się ona także nie do pogodzenia ze stwierdzeniem Trybunału, zgodnie z którym art. 6 dyrektywy nie wyklucza, iż w ramach realizowania celów zgodnych z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy pracodawcom można przyznać pewien zakres swobody [71].

154. Zakres uznania pracodawcy dotyczący decyzji o przedłużeniu stosunku pracy poza granicę wieku emerytalnego za porozumieniem nie stoi zatem na przeszkodzie zgodności uzgodnionej w układzie zbiorowym granicy wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 dyrektywy.

70 — Zobacz we francuskiej wersji językowej „objectivement et raisonnablement justifiées", w angielskiej „objectively and reasonably justified", w niderlandzkiej „objectief en redelijk worden gerechtvaardigd", w hiszpańskiej „justificadas objetiva y razonablemente", we włoskiej „oggettivamente e ragionevolmente giustificate", w słoweńskiej „objektivno in razumno utemeljujejo".

71 — Wyżej wymieniony w przypisie 6 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 46.

v) W przedmiocie braku wystarczających uprawnień emerytalnych

155. W końcu sąd krajowy wskazuje, że powódka, a z punktu widzenia typologii pracowników pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy w sektorze usług sprzątania budynków, nie może uzyskać wystarczających uprawnień emerytalnych w ramach ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Wynagrodzenie takiego pracownika z reguły nie stwarza mu możliwości zaoszczędzenia lub zawarcia dodatkowych umów ubezpieczeniowych. Także argument, jakoby odchodzący z pracy pracownicy wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego nie mieli szukać kolejnej pracy, nie wydaje się trafny w odniesieniu do sektora niskozarabiających pracowników.

– Argumenty uczestników postępowania

156. Powódka wskazuje na swoją indywidualną sytuację. Podnosi ona, że jej emerytura nie jest wystarczająca z uwagi na sprawowaną przez nią opiekę nad niepełnosprawnym synem. Paragraf 19 pkt 8 RTV nie odpowiada założeniu Trybunału dokonanemu w wyroku w sprawie Palacios de la Villa [72], zgodnie z którym uzyskiwanie wystarczającej emerytury jest warunkiem zgodności granicy wieku z art. 6 dyrektywy.

157. Pozwana wskazuje, że w Niemczech pracownicy osiągający wiek emerytalny mają prawo do emerytury ustawowej. Pracownicy, którzy w momencie osiągnięciu wieku emerytalnego nie nabyli pełnego prawa do emerytury, otrzymują „świadczenie podstawowe", zapewniające pokrycie podstawowych potrzeb życiowych.

158. Zdaniem rządów niemieckiego i Zjednoczonego Królestwa jedynie istotne jest, by pracownicy, którzy osiągnęli granice wieku emerytalnego, kończący stosunek pracy, byli uprawnieni do poboru emerytury składkowej. Zastosować należy ich zdaniem badanie uogólniające; indywidualna sytuacja pracownika nie musi być badana. W przeciwnym wypadku pracownicy, którzy pracowali w jednam zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu, byliby poszkodowani.

72 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 73.

— Ocena

159. Okoliczność, że powódka z osiągnięciem wieku emerytalnego nie nabyła wystarczających uprawnień emerytalnych w ramach ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, w moim przekonaniu nie przemawia koniecznie przeciwko zgodności uzgodnionej w układzie zbiorowym granicy wieku emerytalnego, takiej jak w § 19 pkt 8 RTV, z art. 6 ust. 1 dyrektywy.

160. W pkt 73 wyroku w sprawie Palacios de la Villa [73] Trybunał uznał, że środek przymusowego przeniesienia na emeryturę nie może być uznany za zagrażający w nadmierny sposób uzasadnionym oczekiwaniom konkretnego pracownika. W tym kontekście podkreślił on, że przedmiotowa granica wieku była oparta nie tylko na określonym wieku, lecz uwzględniała także okoliczność, iż zainteresowani otrzymają z końcem kariery zawodowej rekompensatę finansową w postaci emerytury, takiej jak ta przewidziana przez krajowy system prawny, którego dotyczy spór przed sądem krajowym, wysokości której nie można uznać za nieracjonalną.

161. Stwierdzając to, Trybunał nie miał jednak w mojej opinii na myśli, że granica wieku emerytalnego jest zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy tylko wtedy, gdy w konkretnym przypadku pracownik otrzymuje wystarczającą emeryturę. Trybunał nie oparł się bowiem w pierwszej linii na wysokości konkretnej emerytury otrzymywanej w indywidualnej sprawie, lecz na ochronie uzasadnionych oczekiwań danego pracownika. W niniejszym przypadku nie wydaje się jednak, aby chodziło o uzasadnione oczekiwania, ponieważ stosunek pracy powódki, czego musiała się spodziewać, ustał wraz z osiągnięciem przez nią granicy wieku emerytalnego.

162. Wątpliwości sądu odsyłającego dotyczą raczej tego, że powódka nie otrzymuje wystarczająco wysokiej emerytury. Jako uzasadnienie podaje on, że musiała ona przez wiele lat pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ bardzo wiele czasu zajmowała jej opieka nad synem o wysokim stopniu niepełnosprawności.

163. Wykazując pełne zrozumienie dla szczególnej sytuacji powódki, nie wydaje mi się ona okolicznością, którą należałoby uwzględniać w odniesieniu do zgodności granicy wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 dyrektywy. Niewystarczająca wysokość emerytury powódki wynika w niniejszym przypadku mianowicie z tego, że w związku ze szczególnymi okolicznościami życiowymi powódka mogła pracować tylko w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ma to tylko niewielki związek z zakazem dyskryminacji ze względu

73 — Wyżej wymieniony w przypisie 5.

na wiek. To czy i w jakim zakresie pracownik może być wspierany przez społeczeństwo z powodu opieki sprawowanej nad niepełnosprawnym członkiem rodziny, stanowi raczej przede wszystkim problem z zakresu polityki społecznej i do jego rozstrzygnięcia właściwe są państwa członkowskie.

164. Kwestia, czy zastosowanie ogólnej granicy wieku emerytalnego może zostać uznane za obiektywnie uzasadnione także wówczas, gdy pracownik nie jest w stanie zapewnić pokrycia swoich podstawowych potrzeb życiowych, nie wymaga w niniejszym przypadku odpowiedzi, ponieważ bezsporne jest, że podstawowe potrzeby życiowe powódki są w niniejszym przypadku pokryte przez wypłacane ze skarbu państwa świadczenie podstawowe.

165. Sąd krajowy wskazał ponadto, że pracownik zatrudniony – z punktu widzenia typologii pracowników – w niepełnym wymiarze czasu pracy w sektorze usług sprzątania budynków nie może nabyć wystarczających uprawnień emerytalnych w ramach ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Z postanowienia odsyłającego nie wynika jednak jednoznacznie, z jakich powodów pracownicy pracują w tej branży tylko w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Ponadto nie widzę powodu, by właściwy problem, sprowadzający się do tego, że praca w ograniczonym wymiarze czasu pracy ewentualnie nie umożliwia uzyskania wystarczających uprawnień emerytalnych, rozwiązywać koniecznie za pośrednictwem zakazu dyskryminacji ze względu na wiek.

5. Wniosek

166. Tym samym do sądu krajowego należy dokonanie oceny zgodności granicy wieku emerytalnego, takiej jak uzgodniona w § 19 pkt 8 RTV, z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy i to przy uwzględnieniu powyższych wskazówek. Szczególne okoliczności prawne i faktyczne, na które wskazano w postanowieniu odsyłającym, nie prowadzą jednak koniecznie do niezgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy.

IX — Podsumowanie wniosków częściowych

167. Jako wniosek końcowy należy po pierwsze stwierdzić, że uzgodniona w układzie zbiorowym granica wieku emerytalnego może być zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli partnerzy społeczni zostaną do jej uzgodnienia specjalnie uprawnieni przez uregulowanie państwa członkowskiego, spełniające wymogi określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Takie uregulowanie państwa członkowskiego może spełniać warunki określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy także wtedy, gdy uzasadnienie tego, iż ogólne granice wieku

emerytalnego nie mają stanowić dyskryminacji, nie wynika wyraźnie z przedmiotowego uregulowania. Jeśli brakuje wyraźnego uzasadnienia, to decydujące jest to, aby inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw i aby były one wystarczająco konkretne, by umożliwić kontrolę obiektywnego charakteru tego uzasadnienia.

168. Uzgodniona w układzie zbiorowym ogólna granica wieku emerytalnego może być zgodna z dyrektywą także wówczas, gdy spełnione są warunki przeniesienia wprowadzenia w życie dyrektywy na partnerów społecznych zgodnie z jej art. 18 ust. 1, do których zalicza się zwłaszcza złożenie wspólnego wniosku przez partnerów społecznych.

169. Po drugie należy stwierdzić, że w świetle mającego zastosowanie do niniejszego stanu faktycznego stanu prawa wspólnotowego przyznanie partnerom społecznym w ustawie uprawnienia do uzgadniania w układach zbiorowych ogólnych granic wieku emerytalnego we wskazanych ramach, przewidzianych w § 10 zdania od pierwszego do trzeciego pkt 5 AGG, należy uznać za zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 przynajmniej wówczas, gdy ustawodawca krajowy za pomocą tych przepisów prawa krajowego realizuje cele polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, gdy nakazuje partnerom społecznym, aby przed uzgodnieniem takiej granicy wieku emerytalnego musieli stale badać, czy jest ona obiektywnie uzasadniona z punktu widzenia realizowanych celów w sektorze, w którym są właściwi, i gdy to badanie może zostać poddane kontroli sądowej.

170. Po trzecie należy stwierdzić, że ogólna granica wieku emerytalnego uznana za powszechnie obowiązującą, taka jak zawarta w § 19 pkt 8 RTV, uzgodniona przed upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 2000/78, od tego czasu nie była zmieniana i znajduje zastosowanie do stanu faktycznego, który zaistniał po upływie terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy, jest zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy, jeśli przy uzgadnianiu tej granicy wieku emerytalnego, względnie przy dokonywaniu jej późniejszego badania przed upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy 2000/78, partnerzy społeczni dokonali oceny, czy zastosowanie takiego nierównego traktowania ze względu na wiek jest obiektywnie uzasadnione do realizowania ustalonych przez ustawodawcę zgodnych z przepisami celów związanych z odnośnym sektorem gospodarki. Okoliczności, że uregulowanie takie jak § 19 pkt 8 RTV po pierwsze nie zostanie zastosowane jako ograniczony w czasie środek szczególny, po drugie nie przewiduje bezwzględnego

obowiązku zatrudnienia nowego pracownika, po trzecie umożliwia przedłużenie stosunku pracy poza granicę wieku emerytalnego za porozumieniem stron i po czwarte nie uwzględnia konkretnej wysokości świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalnego, same z siebie nie prowadzą koniecznie do niezgodności takiej ogólnej granicy wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

171. Gdyby sąd krajowy doszedł do wniosku, że § 19 pkt 8 RTV nie jest zgodny z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy, to musi zbadać, czy może go uwzględnić w ramach zgodnej z dyrektywą wykładni § 10 AGG. Jeśli to możliwe, to nie będzie potrzebne sięganie do „skonkretyzowanego przez dyrektywę 2000/78", stanowiącego zasadę ogólną zakazu dyskryminacji ze względu na wiek.

X – Wnioski

172. Na podstawie powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne sądu krajowego w następujący sposób:

„1. Uzgodniona w układzie zbiorowym granica wieku emerytalnego może być zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, jeśli partnerzy społeczni zostaną do tego specjalnie uprawnieni przez uregulowanie państwa członkowskiego, spełniające wymogi określone w art. 6 ust. 1 dyrektywy, lub jeśli spełnione są warunki przeniesienia wprowadzenia w życie dyrektywy na partnerów społecznych, zgodnie z jej art. 18 ust. 1.

2. Przyznanie partnerom społecznym w ustawie szczególnego uprawnienia do uzgadniania i kształtowania ogólnych granic wieku emerytalnego w układach zbiorowych przez przepisy prawa krajowego takie jak § 10 zdania od pierwszego do trzeciego pkt 5 ustawy ramowej o równym traktowaniu należy traktować jako zgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, gdy za pomocą tych postanowień ustawodawca krajowy realizuje cele polityki zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, gdy z tych postanowień wynika, że przed uzgodnieniem granic wieku emerytalnego partnerzy społeczni muszą zawsze badać, czy są one obiektywnie uzasadnione z punktu widzenia realizowanych celów i gdy to badanie może zostać poddane kontroli sądowej.

3. Ogólna granica wieku emerytalnego uznana za powszechnie obowiązującą, taka jak zawarta w § 19 pkt 8 ramowego układu zbiorowego dla zatrudnionych w dziedzinie usług w zakresie sprzątania budynków, jest zgodna z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli strony układu zbiorowego przed upływem terminu na dokonanie transpozycji dyrektywy dokonały oceny, czy zastosowanie takiego nierównego traktowania ze względu na wiek jest obiektywnie uzasadnione do realizowania ustalonych przez ustawodawcę zgodnych z przepisami celów związanych z odnośnym sektorem gospodarki. Okoliczności, że uregulowanie takie jak § 19 pkt 8 RTV po pierwsze nie zostanie zastosowane jako ograniczony w czasie środek szczególny, po drugie nie przewiduje bezwzględnego obowiązku zatrudnienia nowego pracownika, po trzecie umożliwia przedłużenie stosunku pracy poza granicę wieku emerytalnego za porozumieniem stron i po czwarte nie uwzględnia konkretnej wysokości świadczeń z tytułu ubezpieczenia emerytalnego, same z siebie nie prowadzą koniecznie do niezgodności takiej ogólnej granicy wieku emerytalnego z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78".