Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 26 września 2013 r.*

Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek — Dyrektywa 2000/78/WE — Artykuł 6 ust. 1 i 2 — Odmowa wypłaty wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy urzędnikom, którzy ukończyli 65 lat i kwalifikują się do korzystania z emerytury

W sprawie C-546/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE, złożony przez Højesteret (Dania) postanowieniem z dnia 7 października 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 26 października 2011 r., w postępowaniu:

Dansk Jurist- og Økonomforbund, działający w imieniu Erika Toftgaarda,

przeciwko

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

przy udziale:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, G. Arestis, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i J.L. da Cruz Vilaça, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 listopada 2012 r.,

* Język postępowania: duński.

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Dansk Jurist- og Økonomforbund, działającego w imieniu M. Toftgaarda, przez K.M. Schebye, advokat,

— w imieniu Kommunernes Landsforening oraz Danske Regioner przez J. Vindinga, advokat,

— w imieniu rządu duńskiego przez C. Vanga, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez R. Holdgaarda, advokat,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez S. Ossowskiego oraz S. Lee, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz C. Barslev, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 lutego 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

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

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Dansk Jurist- og Økonomforbund (zwanym dalej „DJØF"), działającym w imieniu E. Toftgaarda, a Indenrigs- og Sundhedsministeriet [ministerstwem spraw wewnętrznych i zdrowia (dawnym ministerstwem spraw wewnętrznych i społecznych), zwanym dalej „ministeriet"], w przedmiocie odmowy przyznania przez ministeriet E. Toftgaardowi wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

3 Motywy 13 i 25 dyrektywy 2000/78 mają następujące brzmienie:

„(13) Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do uregulowań w zakresie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, których korzyści nie są tożsame z dochodami w znaczeniu nadanym temu terminowi do celów stosowania artykułu [157 TFUE], ani do wszelkiego rodzaju płatności dokonywanych przez państwo, których celem jest dostęp do zatrudnienia lub utrzymanie zatrudnienia.

[…]

(25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić

w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana".

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

5 Artykuł 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy przewidują:

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

2. Do celów ust. 1:

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

6 Artykuł 3 tej samej dyrektywy, zatytułowany „Zakres", stanowi w swych ust. 1 i 3:

„1. W granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie zakaz dyskryminacji stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, łącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[…]

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

[…]

[…]

3 Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do wszelkiego rodzaju płatności dokonanych z systemów publicznych lub podobnych, włączając w to systemy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej".

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

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

[…]

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

Uregulowania duńskie

8 Dyrektywa 2000/78 została transponowana do prawa duńskiego na mocy lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (ustawy nr 1417 o zmianie ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy) z dnia 22 grudnia 2004 r. (zwanej dalej „ustawą antydyskryminacyjną").

9 Paragraf 6a tej ustawy ma na celu wdrożenie art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Jest on zredagowany następująco:

„Niezależnie od przepisów §§ 2–5 niniejsza ustawa nie stoi na przeszkodzie ustalaniu wieku przystąpienia do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników lub wykorzystywania w ramach tych systemów kryterium wieku dla celów wyliczeń aktuarialnych. Stosowanie kryterium wieku nie może prowadzić do dyskryminacji ze względu na płeć".

10 Paragraf 32 ust. 1 i 4 tjenestemandslov (ustawy o służbie cywilnej), w wersji obowiązującej na dzień zwolnienia E. Toftgaarda, stanowił:

„1. Urzędnik zwolniony z pracy z uwagi na fakt, że zmiany w organizacji lub w sposobie pracy administracji prowadzą do likwidacji stanowiska pracy, otrzymuje swoje dotychczasowe wynagrodzenie przez okres trzech lat, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3–5.

[…]

4. Prawo do wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie istnieje, jeżeli zainteresowany:

1) przenosi się albo zostaje przeniesiony z urzędu na stanowisko, które jest zobowiązany przyjąć na podstawie §§ 12 i 13.

2) ukończył 65 lat;

3) osiągnął wiek emerytalny przewidziany dla przejścia na emeryturę lub

4) w chwili zwolnienia z uwagi na chorobę albo brak kwalifikacji nie jest w stanie przyjąć stanowiska, do którego przyjęcia byłby zobowiązany zgodnie z §§ 12 i 13".

11 Z postanowienia odsyłającego wynika, że wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest wypłacane przez administrację zatrudnienia oraz że urzędnik ma obowiązek pozostawania w jej dyspozycji przez okres pobierania tego wynagrodzenia.

12 Na podstawie tjenestemandspensionslov nr. 230 (ustawy nr 230 o emeryturach urzędników) z dnia 19 marca 2004 r., w brzmieniu mającym zastosowanie w stanie faktycznym postępowania głównego, w trakcie swojej kariery zawodowej urzędnicy nabywają uprawnień emerytalnych. Nabywanie uprawnień trwa również przez okres, w którym jest wypłacane wynagrodzenie za pozostawanie

w dyspozycji pracodawcy. Ponadto uprawnienia emerytalne są nadal nabywane w okresie, w którym urzędnik co do zasady miałby prawo do tego wynagrodzenia, lecz w którym nie było mu wypłacane z powodu granicy wieku, o której mowa w ustawie o służbie publicznej.

13 Z § 6 ust. 6 rzeczonej ustawy o emeryturach urzędników wynika, że mogą oni pobierać emeryturę w pełnym wymiarze poczynając od ukończenia 65 lat.

14 Sąd odsyłający uściśla, że poza emeryturą urzędniczą urzędnicy mają prawo do innych świadczeń emerytalnych, takich jak w szczególności krajowa emerytura podstawowa, która uzupełnia emeryturę urzędniczą.

15 Lov nr. 1005 om social pension (ustawa nr 1005 o krajowych emeryturach podstawowych) z dnia 19 sierpnia 2010 r. określa ustawowy wiek dla osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1959 r. na 65 lat. Wypłata tej emerytury może być jednak na wniosek zainteresowanego zostać opóźniona o 10 lat, aby ten mógł w stosownym czasie skorzystać z wyższego świadczenia emerytalnego. Dozwolone jest ponadto łączenie wykonywania działalności zawodowej z pobieraniem krajowej emerytury podstawowej, pod warunkiem że dochody z pracy nie przekraczają określonych limitów, powyżej których omawiane świadczenie emerytalne zostaje zmniejszone, a nawet zlikwidowane.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

16 Erik Toftgaard zajmował stanowisko prefekta Vejle (Dania) do chwili jego zwolnienia – z powodu likwidacji tego stanowiska – w dniu 8 maja 2006 r., ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2006 r. Z uwagi na to, iż miał on wówczas ukończone 65 lat, nie mógł pobierać wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż poczynając od dnia 31 grudnia 2006 r. kwalifikował się do emerytury urzędniczej.

17 W czasie gdy ustał stosunek pracy E. Toftgaarda w służbie cywilnej, wiek obowiązkowego przejścia urzędników na emeryturę wynosił 70 lat. Mając ukończone 65 lat, miał więc on prawo wystąpienia z wnioskiem emeryturę, lecz nie był do tego zobowiązany. Erik Toftgaard poinformował ministeriet o tym, iż chciałby zostać skierowany na inne stanowisko, wskazując jednocześnie, że byłby ewentualnie skłonny zgodzić się na obniżenie wynagrodzenia. Po zwolnieniu E. Toftgaard wykonywał za niewielkim wynagrodzeniem pewne prace.

18 Erik Toftgaard uważa, że odmowa przyznania mu wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy stanowi dyskryminację ze względu na wiek. Z tego powodu DJØF, działający w imieniu E. Toftgaarda, wniósł do Østre Landsret powództwo przeciwko jego pracodawcy, to jest ministeriet. Po jego oddaleniu wniósł apelację do Højestere, twierdząc między innymi, że § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej jest niezgodny w szczególności z dyrektywą 2000/78. DJØF podnosił, że wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie jest systemem zabezpieczenia społecznego pracowników w rozumieniu § 6a ustawy antydyskryminacyjnej i art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 oraz że granica wieku wynosząca 65 lat nie jest środkiem właściwym i koniecznym dla realizacji prawnie uzasadnionego celu w rozumieniu art. 6 ust. 1 tej dyrektywy.

19 Ministeriet podnosi, że § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej wchodzi w zakres zastosowania odstępstwa przewidzianego w § 6a ustawy antydyskryminacyjnej i art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ponieważ wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy należy uważać za system zabezpieczenia społecznego pracowników w rozumieniu tych przepisów. Subsydiarnie ministeriet dodaje, że rzeczony § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej spełnia wymogi ustalone w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

20 W tych okolicznościach Højesteret postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 6 ust. 2 dyrektywy [2000/78] należy rozumieć w ten sposób, że państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie ograniczeń wiekowych w dostępie do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników lub uprawnieniu do niego jedynie w zakresie, w jakim te systemy zabezpieczenia społecznego dotyczą świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich?

2) Czy wykładni tego art. 6 ust. 2 należy dokonywać w ten sposób, że możliwość ustalenia ograniczeń wiekowych dotyczy tylko przystąpienia do systemu, czy też należy go rozumieć w taki sposób, że ta możliwość ustalenia ograniczeń wiekowych dotyczy również uprawnienia do wypłaty świadczeń z tego systemu?

3) Jeżeli na pytanie 1 należy udzielić odpowiedzi przeczącej:

Czy użyte w tym art. 6 ust. 2 pojęcie »systemów zabezpieczenia społecznego pracowników« obejmuje system taki jak zasady wypłaty wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, o którym mowa w § 32 ust. 1 […] ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym członek korpusu służby cywilnej może, w ramach szczególnej ochrony przed zwolnieniem z pracy spowodowanym likwidacją jego stanowiska, zachować swoje dotychczasowe wynagrodzenie przez okres trzech lat i doliczyć ten okres do swego stażu emerytalnego, jeśli pozostaje on w dyspozycji pracodawcy [i jest gotów] do zajęcia innego odpowiedniego stanowiska?

4) Czy art. 6 ust. 1 dyrektywy w sprawie równego traktowania należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak § 32 ust. 4 pkt 2 […] ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie jest wypłacane członkowi korpusu służby cywilnej, którego jego stanowisko zostało zlikwidowane, jeśli osiągnął on wiek, w którym może otrzymać emeryturę podstawową?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

21 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że powinien być stosowany wyłącznie do świadczeń emerytalnych i rentowych z systemu zabezpieczenia społecznego pracowników.

22 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy w pierwszej kolejności zbadać, czy uregulowanie krajowe, którego dotyczy postępowanie główne, a któremu zarzucany jest dyskryminujący charakter, mieści się w zakresie zastosowania dyrektywy 2000/78.

23 W tej kwestii należy zauważyć, że zarówno z tytułu i preambuły, jak i z treści i celu dyrektywy 2000/78 wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych w celu zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, zapewniając jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek (zob. wyrok z dnia 8 września 2011 r. w sprawach połączonych C-297/10 i C-298/10 Hennings i Mai, Zb.Orz. s. I-7965, pkt 49).

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

25 Zakres stosowania dyrektywy 2000/78 należy w świetle jej art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 3 ust. 3 w związku z motywem 13 rozumieć w ten sposób, że nie obejmuje on systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, z których korzyści nie są tożsame z wynagrodzeniem w znaczeniu nadanym temu terminowi do celów stosowania art. 157 TFUE ani do wszelkiego rodzaju płatności dokonywanych przez państwo, których celem jest dostęp do zatrudnienia lub utrzymanie zatrudnienia (wyroki: z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-267/06 Maruko, Zb.Orz. s. I-1757, pkt 4; z dnia 10 maja 2011 r. w sprawie C-147/08 Römer, Zb.Orz. s. I-3591, pkt 32).

26 Pojęcie „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE obejmuje wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, wypłacane pracownikowi przez pracodawcę, również w sposób pośredni, z tytułu zatrudnienia (zob. w szczególności wyrok z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. s. I-1889, pkt 12).

27 W niniejszej sprawie wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, wprowadzone ustawą o służbie cywilnej, jest przez trzy lata wypłacane co miesiąc przez państwo, działające jako pracodawca, urzędnikom, którzy znaleźli się w sytuacji pozostawania do dyspozycji z powodu likwidacji ich stanowiska. Wysokość tego wynagrodzenia odpowiada wynagrodzeniu pobieranemu przez urzędnika przed przesunięciem ich w stan pozostawania do dyspozycji.

28 Ponadto należy zauważyć, że w zamian za korzyść polegającą na pobieraniu wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy urzędnik ma obowiązek pozostawania w dyspozycji pracodawcy przez okres, w którym wynagrodzenie jest wypłacane. Jeżeli pracodawca zaproponuje mu odpowiednie stanowisko zastępcze, ma obowiązek je przyjąć. Jeżeli nie wykona tego obowiązku, traci prawo do rozpatrywanego wynagrodzenia.

29 Z okoliczności tych wynika, że wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy stanowi obecną korzyść w pieniądzu, wypłacaną urzędnikowi przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem tego urzędnika, a zatem stanowi wynagrodzenie w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE.

30 Tym samym § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, poprzez wykluczenie z możliwości pobierania wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy całej kategorii urzędników, wywiera wpływ na wynagrodzenie urzędników w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78. Dyrektywa ta ma więc zastosowanie do sytuacji takiej jak będąca przedmiotem postępowania głównego.

31 W drugiej kolejności należy ustalić, czy przepisy będące przedmiotem postępowania głównego wprowadzają odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

32 Zgodnie z tym przepisem „zasada równego traktowania" powinna być rozumiana jako oznaczająca brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1, wśród których figuruje wiek. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) omawianej dyrektywy uściśla, że dla potrzeb stosowania art. 2 ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 rzeczonej dyrektywy.

33 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, jako że skutkuje pozbawieniem wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy urzędników, którzy ukończyli 65 lat, jest przepisem wprowadzającym odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78.

34 W trzeciej kolejności należy ustalić, czy państwa członkowskie mogą – na podstawie art. 6 ust. 2 rzeczonej dyrektywy – zdecydować, że takie odmienne traktowanie nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek.

35 Zgodnie z brzmieniem tego przepisu we francuskiej wersji językowej państwa członkowskie mogą – niezależnie od treści art. 2 ust. 2 – uznać, że „nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania [członkostwa w systemie zabezpieczenia społecznego] lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

36 Duńska wersja językowa art. 6 ust. 2 tej dyrektywy różni się od tekstu przytoczonego w poprzednim punkcie, ponieważ nie zawiera żadnego odniesienia do w szczególności „świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich”.

37 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepisy prawa Unii powinny być interpretowane i stosowane w sposób jednolity, w świetle wersji sporządzonych we wszystkich językach Unii Europejskiej. W razie rozbieżności pomiędzy różnymi wersjami językowymi tekstu prawa Unii dany przepis należy interpretować z uwzględnieniem ogólnej systematyki i celu uregulowania, którego stanowi część (zob. w szczególności wyrok z dnia 8 grudnia 2005 r. w sprawie C-280/04, Jyske Finans, Zb.Orz. s. I-10683, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Jeżeli chodzi o wersje art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 w innych językach Unii, to należy stwierdzić, że podobnie jak przytoczona w pkt 35 niniejszego wyroku wersja francuska, wyraźnie mówią one o ustaleniu dla celów systemów zabezpieczenia społecznego wieku przystąpienia lub uprawnienia do pobierania świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich. Tytułem przykładu hiszpańska wersja językowa tego przepisu mówi o „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas”, wersja niemieka tego przepisu używa sformułowania „bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität”, wersja angielska tego przepisu wspomina o „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits”, natomiast wersja polska tego samego przepisu zawiera wyrażenie „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich”.

39 Brzmienie art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 w wersjach przytoczonych w poprzednim punkcie wskazuje ponadto na to, że przepis ten powinien być stosowany wyłącznie w wypadkach, które są w nim enumeratywnie wymienione. Gdyby bowiem prawodawca Unii zamierzał rozszerzyć zakres zastosowania tego przepisu poza wypadki wyraźnie w nim wymienione, powiedziałby to wprost, używając na przykład określenia „w szczególności”.

40 Wniosek ten znajduje potwierdzenie w ogólnej systematyce i celu dyrektywy 2000/78. Dyrektywa ta bowiem konkretyzuje w dziedzinie zatrudnienia i pracy zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, uważany za zasadę podstawową prawa Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Kücükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 21). Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu między innymi na wiek jest zresztą zawarty w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która od dnia 1 grudnia 2009 r. ma tę samą wartość prawną co traktaty.

41 Skoro zatem art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 pozwala państwom członkowskim na wprowadzenie wyjątku od zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, przepis ten powinien podlegać wykładni zawężającej (zob. analogicznie wyrok z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60).

42 Wykładnia art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78, zgodnie z którą przeznaczeniem tego przepisu byłoby zastosowanie do wszystkich rodzajów systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, miałaby jednakże ten skutek, że rozszerzałaby jej zakres zastosowania, nie biorąc pod uwagę zawężającego charakteru wykładni, której należy dokonać w stosunku do tego przepisu.

43 Wynika z tego, że przeznaczeniem art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest zastosowanie do wszystkich rodzajów systemów zabezpieczenia społecznego, które obejmują ryzyko starości i inwalidztwa.

44 W niniejszej sprawie, nawet przy założeniu, że wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wpisuje się w ramy systemu zabezpieczenia społecznego pracowników, w świetle okoliczności przedstawionych w pkt 27–29 niniejszego wyroku oczywiste jest, że wynagrodzenie to nie jest ani świadczeniem emerytalnym, ani świadczeniem inwalidzkim. Tym samym art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 nie ma zastosowania w okolicznościach takich, jakie występują w postępowaniu głównym.

45 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że powinien być on stosowany wyłącznie do świadczeń emerytalnych i inwalidzkich z systemu zabezpieczenia społecznego pracowników.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

46 Z uwagi na odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze nie ma konieczności udzielania odpowiedzi na pytania drugie i trzecie.

W przedmiocie pytania czwartego

47 Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, na podstawie którego urzędnicy, którzy osiągnęli wiek umożliwiający im korzystanie z emerytury, nie mogą – z tego wyłącznie powodu – korzystać z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przeznaczonego dla urzędników zwolnionych w związku z likwidacją ich stanowiska.

48 Na podstawie art. 6 ust. 1 tej dyrektywy odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, w szczególności prawnie uzasadnionymi celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

49 W konsekwencji należy przede wszystkim ustalić, czy sporne w postępowaniu głównym uregulowanie zmierza do realizacji prawnie uzasadnionego celu. W tej kwestii rząd duński podnosi, że uregulowanie to służy uzyskaniu słusznej równowagi między wymaganiami państwa w dziedzinie dostosowania, restrukturyzacji i skuteczności administracji publicznej z jednej strony a ochroną urzędników przed niepotrzebnymi naciskami osobistymi i politycznymi z drugiej strony. W szczególności uregulowanie to służy osiągnięciu dwojakiego celu, polegającego na z jednej strony na zachowaniu dyspozycyjności urzędników z myślą o obsadzaniu stanowisk na zasadzie zastępstwa, a z drugiej strony na zapewnieniu ich niezależności poprzez chronienie ich przed wszelkimi naciskami zewnętrznymi. Fakt, że urzędnicy, którzy są już uprawnieni do korzystania z emerytury są wyłączeni z możliwości otrzymywania wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jest zdaniem tego rządu uzasadniony potrzebą zapobiegania nadużyciom, jako że co do zasady jest mało prawdopodobne, by urzędnicy ci byli chętni do objęcia stanowiska na zasadzie zastępstwa. Ponadto tacy urzędnicy wymagają mniejszej ochrony, gdyż mają prawo do odpowiedniego dochodu zastępczego, takiego jak świadczenie emerytalne.

50 W tej kwestii należy przypomnieć, że w obecnym stanie prawa Unii państwa członkowskie oraz, w danym przypadku, partnerzy społeczni na poziomie krajowym dysponują szerokim marginesem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego spośród wielu celów w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zdefiniowaniu środków mogących go zrealizować (zob. podobnie wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 68).

51 Cel polegający na zapewnieniu dyspozycyjności urzędników oraz na zapewnieniu im ochrony w wypadku likwidacji ich stanowiska, przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości korzystania z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wyłącznie do urzędników, którzy potrzebują ochrony i przestrzegają obowiązku dyspozycyjności, należy do kategorii prawnie uzasadnionych celów polityki zatrudnienia i rynku pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

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

53 W konsekwencji cele takie jak te, do których zmierza uregulowanie krajowe będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, należy co do zasady uznać za uzasadniające odmienne traktowanie ze względu na wiek „obiektywnie i racjonalnie” „w ramach prawa krajowego”, jak przewiduje to art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78.

54 Należy jeszcze ustalić, zgodnie z samym brzmieniem tego przepisu, czy środki mające służyć realizacji tych celów są „właściwe i konieczne”.

55 Jeżeli chodzi o właściwy charakter uregulowania krajowego, którego dotyczy spór w postępowaniu głównym, to należy wskazać, że przyznanie wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wyłącznie urzędnikom, którzy nie kwalifikują się do pobierania emerytury, nie wydaje się nieracjonalne w świetle celu zamierzonego przez ustawodawcę, a polegającego na wzmocnieniu ochrony urzędników, którzy nie dysponują stabilnym i trwałym dochodem zastępczym.

56 Uregulowanie krajowe, którego dotyczy postępowanie główne, wydaje się również właściwe dla osiągnięcia celu polegającego na zapewnieniu dyspozycyjności urzędników w razie likwidacji ich stanowiska. W braku wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy urzędnicy, którzy nie nabyli jeszcze prawa do emerytury, zostaliby bowiem zmuszeni do dołączenia do rynku pracy, a zatem w chwili zaoferowania im nowego stanowiska w służbie cywilnej mogliby już nie być dyspozycyjni. Natomiast urzędnicy, którzy mogą już pobierać emeryturę, są najczęściej mniej skłonni do powrotu do służby cywilnej w celu objęcia nowego stanowiska z uwagi na niedogodności natury zawodowej i osobistej, jakie mogą się wiązać z takim powrotem.

57 Zresztą § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej również pozwala na ograniczenie możliwości nadużycia polegającego na korzystaniu przez urzędnika z wynagrodzenia mającego na celu zapewnienie jego dyspozycyjności, w sytuacji gdy będzie odchodził na emeryturę.

58 W konsekwencji należy przyjąć, że uregulowanie krajowe takie jak to, którego dotyczy postępowanie główne, nie okazuje się w sposób oczywisty niewłaściwe dla potrzeb osiągnięcia prawnie uzasadnionych celów wspomnianych w pkt 49 niniejszego wyroku.

59 Należy jednak sprawdzić, czy środek ten nie wykracza poza to, co konieczne dla osiągnięcia tych celów.

60 Rząd duński podnosi w tej kwestii, że możliwość korzystania z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy powinna być ściśle ograniczona do urzędników, którzy naprawdę tego wynagrodzenia potrzebują i są rzeczywiście dyspozycyjni, by w razie potrzeby powrócić do administracji publicznej.

61 Z pewnością prawdą jest, jak wskazano w pkt 56 niniejszego wyroku, że urzędnicy, którzy kwalifikują się do pobierania emerytury, są z tego powodu mniej skłonni, by zgodzić się na objęcie stanowiska na zasadzie zastępstwa.

62 Okazuje się również, że urzędnicy ci mogą liczyć na stabilny i trwały dochód zastępczy, podczas gdy urzędnicy, którzy jeszcze nie kwalifikują się do emerytury, a których stanowisko zostało zlikwidowane, wymagają z tego powodu wzmocnionej ochrony. Urzędnicy należący do tej drugiej grupy są bowiem co do zasady bardziej podatni na naciski natury ekonomicznej czy społecznej, ponieważ w braku wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy zostaliby pozbawieni stabilnego źródła dochodu. Wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy służy więc temu, by urzędników z tej drugiej grupy chronić przed tego rodzaju naciskami, zapewniając im przez okres trzech lat odpowiedni dochód.

63 Należy również podkreślić, że ustawodawca duński interweniował w celu złagodzenia niekorzystnych skutków uregulowania, którego dotyczy postępowanie główne, w ten sposób, że zdecydował, iż urzędnicy, którzy ukończyli 65 lat, nadal gromadzą uprawnienia emerytalne przez cały okres, przez który powinni byli pobierać wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, lecz nie skorzystali z niego ze względu na swój wiek.

64 Stwierdziwszy to, należy wskazać, że § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie publicznej zrównuje urzędników kwalifikujących się do emerytury z tymi, którzy rzeczywiście będą pobierać świadczenia emerytalne.

65 Z akt znajdujących się w dyspozycji Trybunału wynika tymczasem, że w wieku 65 lat urzędnicy mają prawo przejść na emeryturę, lecz nie są do tego zobowiązani.

66 Jednakże na podstawie uregulowania, którego dotyczy postępowanie główne, z możliwości korzystania z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy są wykluczeni zarówno urzędnicy, którzy zamierzają odejść na emeryturę i którzy w konsekwencji będą rzeczywiście pobierać świadczenie emerytalne, jak i ci, którzy zamierzają kontynuować karierę zawodową w administracji publicznej po ukończeniu 65 lat.

67 Sporny środek, wprowadzony w prawnie uzasadnionym celu polegającym uniknięciu sytuacji, w której z wynagrodzenia tego korzystaliby urzędnicy, którzy nie zamierzają objąć nowego stanowiska, lecz będą otrzymywać dochód zastępczy w postaci świadczenia emerytalnego, prowadzi zatem do pozbawienia urzędników, którzy pragną pozostać na rynku pracy, rzeczonego wynagrodzenia wyłącznie z tego powodu, że ze względu w szczególności na swój wiek mogliby dysponować takim świadczeniem emerytalnym.

68 Środek ten może więc zobowiązywać urzędników do godzenia się na świadczenie emerytalne w kwocie niższej w stosunku do tej, o którą mogliby się ubiegać, gdyby pozostali aktywni aż do osiągnięcia bardziej zaawansowanego wieku, w szczególności w sytuacji gdy nie opłacali składek przez wystarczającą liczbę lat, by korzystać z emerytury w pełnym wymiarze.

69 Ponadto wydaje się, że prawnie uzasadnione cele, do których osiągnięcia dąży duński ustawodawca w drodze uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym, mogą zostać zrealizowane za pomocą mniej dokuczliwych, lecz równie właściwych środków. I tak przepisy, które ograniczałyby możliwość korzystania z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy wyłącznie do urzędników, którzy czasowo zrezygnowali z pobierania świadczenia emerytalnego w celu kontynuowania działalności zawodowej, przewidujące jednocześnie środki mające na celu karanie

nadużyć w razie odmowy objęcia odpowiedniego stanowiska na zasadzie zastępstwa, pozwoliłyby na uzyskanie pewności, że z wynagrodzenia tego będą korzystać tylko ci urzędnicy, którzy są rzeczywiście skłonni objąć stanowisko na zasadzie zastępstwa.

70 Oczywiście co do zasady nie sposób wymagać, by środek taki jak ten, którego dotyczy postępowanie główne, nakładał obowiązek indywidualnego badania każdego pojedynczego przypadku w celu ustalenia, co najbardziej odpowiada konkretnym potrzebom każdego urzędnika, jako że zarządzanie danym systemem powinno pozostać sprawne z technicznego i ekonomicznego punktów widzenia.

71 Jednak takie indywidualne badanie dyspozycyjności urzędników w wieku poniżej 65 lat wydaje się być nieodłącznym elementem systemu wprowadzonego uregulowaniem krajowym, którego dotyczy postępowanie główne, ponieważ obsadzanie stanowisk na zasadzie zastępstwa zwolnionymi urzędnikami zależy od kompetencji zainteresowanych w świetle konkretnych wymogów stanowiska, jakie rzeczywiście zostanie im zaoferowane. Zresztą takie indywidualne badanie, jak podnosił DJØF, jest już przewidziane w § 32 ust. 4 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej.

72 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że wykluczając w sposób automatyczny z możliwości korzystania z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy urzędników kwalifikujących się do emerytury, uregulowanie, którego dotyczy postępowanie główne, wykracza poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia zamierzonych celów.

73 W konsekwencji odmienne traktowanie wynikające z § 32 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej nie znajduje uzasadnienia w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

74 W świetle powyższych rozważań na pytanie czwarte należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, na podstawie którego urzędnicy, którzy osiągnęli wiek umożliwiający im pobieranie świadczenia emerytalnego, nie mogą – z tego wyłącznie powodu – korzystać z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przeznaczonego dla urzędników zwolnionych z powodu likwidacji ich stanowiska.

W przedmiocie kosztów

75 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że powinien być on stosowany wyłącznie do świadczeń emerytalnych i inwalidzkich z systemu zabezpieczenia społecznego pracowników.**

2) **Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, na podstawie którego urzędnicy, którzy osiągnęli wiek umożliwiający im pobieranie świadczenia emerytalnego, nie mogą – z tego wyłącznie powodu – korzystać z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przeznaczonego dla urzędników zwolnionych z powodu likwidacji ich stanowiska.**

Podpisy