

Barbara Mikołajczyk*

WIEK EMERYTALNY W SPRAWACH PRZED TRYBUNAŁEM SPRAWIEDLIWOŚCI UE

I. Postępujące starzenie się ludności świata, Europy i Polski¹ jest faktem. Współcześnie populacja osób po 65 roku życia w krajach rozwiniętych stanowi 15%, a przed rokiem 2030 osiągnie prawie 25%. W Europie może przekroczyć nawet 30%². Prognozy europejskie wskazują, że przed 2028 rokiem średnia wieku obywatela UE wyniesie ponad 52 lata³, zaś wiek, który dziś zaliczamy do wieku średniego (40–64 lat), wydłuży się o około 9 lat⁴.

Na forum Unii Europejskiej od początku lat 90. XX wieku datuje się stały wzrost zainteresowania zjawiskiem starzenia się⁵, postrzeganego głównie (choć nie wy-

* Prof. dr hab. Barbara Mikołajczyk – profesor w Katedrze Prawa Międzynarodowego i Europejskiego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego, prodziekan Wydziału Prawa i Administracji UŚ.

¹ W Polsce populacja osób starszych już w 2002 r. przekroczyła 14%, a to oznacza, że i polskie społeczeństwo starzeje się. Bardzo prawdopodobne, że za dwadzieścia lat grupa korzystająca z emerytur i rent stanowić będzie aż 1/3 całej ludności Polski. Jednocześnie procent aktywnych zawodowo osób w wieku od 55 do 64 lat jest zaskakująco niski. Wynosi jedynie 34%, co (obok Malty z 30,2%) stanowi najgorszy wynik w Europie. W Szwecji ponad 70% osób w tym przedziale wiekowym jest aktywnych zawodowo. Zob. A. Karpiński, A. Rajkiewicz (red.), *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa. Diagnoza i program działania*, Warszawa 2008; White Paper: *An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, COM(2012) 55/2.

² *Regional Dimensions of the Ageing Situation*, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, May 2008; *Older People in Disasters and Humanitarian Crises. Guidelines for Best Practice*, UNHCR/Help Age International 2009; *World Population Prospects: The 2010 Revision*, http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_indicators.htm (dostęp 30.01.2012).

³ D. Lovell, *The problem of Europe's ageing population*, *Contemporary Review* 1.5.2004, s. 275.

⁴ *Various studies on the policy implications of demographic change in national and community policies*, Lot. 1: *Implications of demographic change in enlarged EU on patterns of saving and consumption and in related consumer's behavior*, Contract VC/2005/0265, Final Report. Department of Statistics and Applied Mathematics Diego de Castro University of Torino, November 2006, s. 9.

⁵ Zob. rezolucje Parlamentu Europejskiego w sprawie raportów Komisji dotyczących sytuacji demograficznej w Europie – OJ EC C 115/238 z 14 kwietnia 1997 r.; OJ EC C 104/222 z 6 kwietnia 1998 r.; OJ EC C 232 /381 z 17 sierpnia 2001 r.

łącznie) poprzez pryzmat starszych pracowników. Ich specyficzną sytuację zaczęto uwzględniać między innymi w ramach European Employment Strategy promującej aktywne starzenie się i pozostawianie osób starszych na rynku pracy⁶. Na bezwzględną konieczność podniesienia wieku uprawniającego do przechodzenia na emeryturę wskazują przygotowane przez Komisję Europejską księgi – zielona księga z 2010 r. i biała księga z 2012 r.⁷

W białej księdze opublikowanej w lutym 2012 r. Komisja Europejska zachęca państwa do podjęcia wszelkich możliwych środków zmierzających do poprawienia niezależności ekonomicznej najstarszej części społeczeństwa, do dopasowania wieku uprawniającego do zakończenia działalności zawodowej do wzrastającej średniej długości życia przeciętnego Europejczyka, ograniczenia różnego rodzaju ścieżek pozwalających na przechodzenie na wcześniejsze emerytury, sprzyjania kształceniu się przez całe życie, a także do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn⁸.

Jednakże pomysł jak najdłuższego pozostawiania na rynku pracy osób starszych ma także przeciwników, którzy argumentują, że obecność starszych pracowników może skutkować konfliktami między pokoleniami. Problem taki sygnalizuje m.in. Komisja Europejska w zielonej księdze z 2005 r., *Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami*⁹, podkreślając trudności integracyjne ludzi młodych na rynku pracy. Z jednej strony młodzi, nierzadko lepiej wykształceni¹⁰ ludzie poszukują zatrudnienia, a z drugiej starsi pracownicy, z ogromnym doświadczeniem i w pełni sił witalnych nadal chcą wykonywać swój zawód.

Nie można odmawiać zasadności poglądom uznającym, iż nie należy wydłużać okresu pracy, ponieważ miejsca pracy są potrzebne dla ludzi młodych i dobrze wykształconych, a nierzadko bezrobotnych lub niemających szans na awans. Rotacja i odnawianie kadry pracowniczej jest niezbędnym czynnikiem rozwoju. Rynek pracy potrzebuje zmian pokoleniowych. Ponadto są zawody, w których podnoszenie wieku emerytalnego wydaje się niewskazane. Dotyczy to m.in. zawodów, gdzie wymagana jest (np. ze względów bezpieczeństwa) najwyższa sprawność intelektualna i fizyczna.

Z drugiej strony jest oczywiste, że nie w każdym przypadku młody pracownik, nawet z najlepszym wykształceniem, jest w stanie zastąpić pracownika z długoletnim stażem i doświadczeniem. Warto też dodać, że już w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku w doktrynie amerykańskiej pojawił się pogląd, zdobywający coraz

⁶ M. Bell, *The Rights to Equality and Non Discrimination* (w:) T.K. Hervey, J. Kenner (red.), *Economic and Social Rights Under the EU Charter of Fundamental Rights: a Legal Perspective*, Oxford–Portland Oregon, 2003, s. 106–107; zob. także M. Hutsebaut, *Expanding opportunities and security for older working people: a European trade union perspective*, *Journal of Poverty & Social Justice* 2010, vol. 18, nr 1, s. 81 i n.

⁷ Green Paper: *Towards adequate, sustainable and safe European pension systems*, COM(2010)365 final, 7 July 2010; White Paper: *An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, COM(2012) 55/2, 16 February 2012.

⁸ White Paper: *An Agenda for...*, s. 9.

⁹ Green Paper: *Confronting demographic change: a new solidarity between the generations*, COM(2005) 94 final.

¹⁰ W 2003 r. w UE-15 prawie 28% osób w wieku 25–34 lat posiadało wykształcenie wyższe wobec tylko 16% osób w wieku 55–64 lat. *Ibidem*, s. 7.

to więcej zwolenników, który zakłada, że obowiązkowe przechodzenie na emeryturę, pomimo fizycznych i intelektualnych zdolności pracownika, jest jedną z form naruszenia jego godności¹¹.

Przede wszystkim jednak należy mieć na względzie aspekt ekonomiczny zachodzących zmian. Już dziś w związku ze zmianą proporcji pomiędzy ludnością w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym rządy stają przed wyzwaniem, jakie stanowi wzrost kosztów ponoszonych na zaopatrzenie emerytalne i opiekę zdrowotną. Utrzymanie istniejącego *status quo* grozi destabilizacją budżetów¹².

Wydaje się więc, że w debatach na temat reform systemów emerytalnych oraz przy opracowywaniu nowych przepisów krajowych należy brać pod uwagę wszystkie te aspekty. Warto też dokonać przeglądu spraw, które trafiają do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – TSUE (do 1 grudnia 2009 r. Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości – ETS) w związku z wnieszonymi przez sądy krajowe wnioskami o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Sądy krajowe zwracając się o interpretację przepisów dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹³, a zwłaszcza jej art. 6, muszą rozstrzygać spory, które bezpośrednio dotyczą określania wieku emerytalnego i obowiązkowego przechodzenia na emeryturę.

II. Znalezienie złotego środka pozwalającego na wyważenie interesów pracowników, pracodawców oraz potrzeb rynku pracy nie jest proste. Problem ten znajduje swoje odzwierciedlenie w konstrukcji przepisów wspomnianej dyrektywy 2000/78/WE. Dyrektywa wyznacza ogólne ramy do walki z dyskryminacją z powodu religii lub przekonań, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, a co najważniejsze dla omawianego tematu – także wieku, ale jednocześnie zakłada nienaruszanie przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny¹⁴. Celem przyjętych przepisów jest oddziaływanie na państwa członkowskie w zakresie realizacji zasady równego traktowania w stosunkach pracy, oznaczającej brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn wyżej wymienionych¹⁵.

Jednak w porównaniu z innymi wskazanymi przesłankami przesłanka wieku została potraktowana wyjątkowo. Poświęcono jej cały osobny przepis – art. 6 stanowiący:

„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

¹¹ M.S. McDougal, H.D. Lasswell, L. Chen, *The Human Rights of the Aged: an Application of the General Norm of Nondiscrimination*, University of Florida Law Review 1976, vol. XXVIII, nr 5, s. 640.

¹² I. Visco, *Paying For Pensions: How Important Is Economic Growth?*, OECD, Paris 2001.

¹³ OJ EC 2000 L 303/16 z 2 grudnia 2000 r.

¹⁴ Pkt 14 preambuły.

¹⁵ Według jej art. 2 pkt 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 jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1”. Natomiast zgodnie z art. 2 pkt b) „dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób”.

prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na: a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony; b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem; c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

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

Łatwo zauważyć, że w porównaniu z pochodzeniem etnicznym, płcią czy też orientacją seksualną wiek ma stosunkowo „słabą pozycję”. Wynika to z konstrukcji zacytowanego art. 6 pozwalającego państwom członkowskim na przyjmowanie różnego rodzaju przepisów wprowadzających odmienne traktowanie (w tym przymuszanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę) z powodu osiągniętego wieku. Takie odmienne traktowanie nie jest uznawane za dyskryminację, o ile jest obiektywnie i rozsądnie uzasadnione oraz jeśli jest niezbędne do osiągnięcia uzasadnionych celów wymienionych w art. 6.

Przepis ten jest krytykowany za odniesienie jedynie do wieku metrykalnego, z pominięciem indywidualnych cech danej osoby. Zarzuca się mu także, że lista celów uzasadniających wprowadzanie ograniczeń wiekowych jest otwarta, a państwa znajdują różnego rodzaju rozwiązania uzasadniające powody odmiennego (najczęściej gorszego) traktowania starszych pracowników. Wynika to faktu, że w przeciwieństwie do innych przesłanek niedyskryminacji (płci, rasy, religii, orientacji seksualnej), wiek pozostaje niedookreślony¹⁶.

Artykuł 6 jest często konfrontowany z punktem 17 preambuły dyrektywy¹⁷, stanowiącym, że: „dyrektywa nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuacji danego kształcenia, była przyjmowana do

¹⁶ H. Meenan, *Age Discrimination In the EU and the Framework Directive* (w:) M. Sargeant (red.), *The Law on Age Discrimination in the EU*, Alphen ann den Rijn 2008, s. 19–20.

¹⁷ H. Meenan, *Reflecting on Age Discrimination in the European Union – the Search for Clarity and food for Thought*, ERA Forum 2009, nr 10, s. 123.

pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych”. W tym przypadku przyjęto zindywidualizowane podejście do zatrudniania, które jest korzystniejsze dla osób starszych, zamierzających po przekroczeniu określonego wieku kontynuować działalność zawodową.

III. Interpretacja art. 6 dyrektywy 2000/78/WE oraz przepisów krajowych dotyczących określania wieku emerytalnego są od 2005 roku przedmiotem rozważań Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Okoliczności spraw, w których sądy krajowe wystosowały wnioski o wydanie orzeczeń w trybie prejudycjalnym wnoszone do TSUE, wskazują na realny i narastający dysonans pomiędzy przepisami prawa krajowego (nieraz dawno przyjętymi i niezmiennymi przez dziesięciolecia) określającymi wiek emerytalny a nowym stylem życia Europejczyków i ich współczesnymi potrzebami. Starsi pracownicy lub organizacje działające na ich rzecz nie zgadzają się z regulacjami funkcjonowania rynku pracy, zarzucając prawu krajowemu niezgodność z warunkami, jakie art. 6 dyrektywy 2000/78/WE stawia państwu dokonującym rozróżnienia ze względu na wiek pracownika.

Na uwagę zasługuje pierwsza sprawa, jaka była rozpatrywana przez TSUE w związku z wnioskiem o interpretację art. 6 dyrektywy 2000/78/WE – *Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm*¹⁸. Dotyczyła ona umowy o pracę na czas określony zawartej w Niemczech z 56-letnim pracownikiem. Umowa została oparta na obowiązującym czasowo prawie krajowym, ułatwiającym zawieranie umów o pracę na czas określony ze starszymi pracownikami (powyżej 52 roku życia). W. Mangold zakwestionował jednak postanowienie umowy o pracę, ograniczające czas jej obowiązywania, które co prawda było zgodne z prawem niemieckim, ale jego zdaniem sprzeczne z dyrektywą 2000/78/WE. Jego pracodawca powołał się z kolei na istnienie obiektywnego powodu uzasadniającego zawarcie umowy o pracę na czas określony, którym jest specyfika niemieckiego rynku pracy i trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osoby starsze¹⁹.

Inna sprawa, *Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA*²⁰, dotyczyła z kolei zwolnienia po dwudziestu czterech latach pracy dyrektora do spraw

¹⁸ Sprawa C-144/04, wyrok z dnia 22 listopada 2005 r., Dz. Urz. UE C 36/10 z 11 lutego 2006 r.

¹⁹ Zob. szerzej P. Bocianowski, *Wiek emerytalny jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy o orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2011, nr 1, s. 11.

²⁰ W tej sprawie hiszpański sąd krajowy zadał pytanie prejudycjalne „Czy zasada równego traktowania, zakazująca jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na wiek, zapisana w art. 13 TWE i w art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, na podstawie którego za zgodne z prawem uznaje się zawarte w układach zbiorowych pracy klauzule obowiązkowego przejścia na emeryturę, wymagające jedynie tego, by pracownik osiągnął normalny wiek emerytalny oraz spełnił inne warunki określone w ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego w ramach systemu o charakterze składkowym?”. Wyrok z 16 października 2007 r. w sprawie C-11/05, Dz. Urz. UE C 297/9 z 8 grudnia 2007 r.

organizacji. Pracodawca powiadomił go o rozwiązaniu z mocy prawa stosunku pracy z uwagi na to, iż zainteresowany osiągnął wiek obowiązkowego przejścia na emeryturę, o którym stanowił układ zbiorowy pracy.

Przepisów układu zbiorowego pracy dotyczyła także sprawa *Gisela Rosenblatt przeciwko Oellerking Gebäudereinigungsges mbH*²¹. W tym przypadku Trybunał rozważał zgodność prawa niemieckiego pozwalającego na automatyczne zwolnienie pracownicy z trzydziestodwuletnim stażem przez firmę sprząającą w związku z osiągnięciem przez skarżącą wieku 65 lat.

Trybunał Sprawiedliwości miał też okazję wypowiadać się w sprawie przechodzenia na emeryturę pilotów samolotów rejsowych. W sprawie *Reinhard Prigge, Michael Fromm i Volker Lambach przeciwko Deutsche Lufthansa AG*²² skarżącymi byli pracownicy Deutsche Lufthansa zatrudnieni w charakterze pilotów, a następnie kapitanów lotu. Gdy ukończyli 60 lat, ich umowy o pracę automatycznie, podobnie jak w poprzednich sprawach, ustały na podstawie układu zbiorowego pracy. Uważając, że stali się ofiarami dyskryminacji ze względu na wiek, zabronionej na mocy dyrektywy, wystąpili do sądów krajowych o uznanie, że ich stosunki pracy nie ustały z chwilą ukończenia przez nich 60 lat i o przywrócenie do pracy.

Nieco inny charakter miała sprawa *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) przeciwko Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*²³. Dotyczyła ona powództwa wytoczonego przez organizację charytatywną działającą na rzecz osób starszych, w którym organizacja ta zarzuciła władzom brytyjskim nienależytą transpozycję dyrektywy 2000/78/WE, stwierdzając, że brytyjskie przepisy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami mającymi 65 i więcej lat są sprzeczne z zasadą proporcjonalności, którą zakłada dyrektywa.

Z kolei w sprawie *Wasil Iwanow Georgiew przeciwko Techniczny uniwersitet – Sofija, filiał Płowdiw*²⁴ Trybunał rozpatrywał kwestię nieprzedłużenia czasowych umów o pracę nauczycieli akademickich, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Natomiast w sprawie *Domnica Petersen przeciwko Berufungsausschuss Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*²⁵ Trybunał zetknął się z problemem odmowy prawa do wykonywania zawodu lekarza dentystry w ramach kontraktu z kasą chorych po osiągnięciu przez niego wieku 68 lat. Wprowadzenie ściśle określonego wieku emerytalnego dla tej grupy dentystrów zostało uzasadniane dobrem pacjenta, jednak takie ograniczenia nie mają miejsca wobec lekarzy dentystrów pracujących w sektorze prywatnym.

Wiele wątpliwości co do interpretacji przepisów krajowych w świetle art. 6 dyrektywy miał sąd krajowy, zwracający się z wnioskiem do TSUE o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w połączonych sprawach *Gerhard Fuchs i Peter Köhler*

²¹ Sprawa C-45/09, wyrok w Dz. Urz. UE C 346/9 z 18 grudnia 2010 r.

²² Sprawa C-447/09, wyrok Trybunału z dnia 13 września 2011 r., Dz. Urz. UE C 319/4 z 29 października 2011 r.

²³ Sprawa C-388/07, wyrok w Dz. Urz. UE C 102/6 z 1 maja 2009 r.

²⁴ Sprawy połączone C-250/09 i C-268/09, Dz. Urz. UE C 13/12 z 15 stycznia 2011 r.

²⁵ Sprawa C-341/08, wyrok Trybunału z dnia 12 stycznia 2010 r., Dz. Urz. UE C 179/4 z 3 lipca 2010 r.

*przeciwko krajowi związkowemu Hesja*²⁶. Wątpliwości sądu krajowego obszernie opisane we wniosku wyraźnie wskazują na problemy, jakie pojawiły się w ostatnich latach w związku z przemianami demograficznymi i zmianą stylu życia Europejczyków. Stąd warto poświęcić tym sprawom nieco więcej uwagi.

Skarżącymi w obydwu postępowaniach przed sądem krajowym były osoby wykonujące do momentu osiągnięcia 65 roku życia funkcję prokuratora generalnego, kiedy to zgodnie z przepisami landu Hesja powinny przejść na emeryturę. Zainteresowani wnioskowali jednak o przesunięcie tego terminu o rok, powołując się na odpowiedni przepis ustawy o służbie cywilnej Hesji. Przepis ten pozwala na przedłużenie sprawowania funkcji, jeśli wymaga tego interes służby. Minister sprawiedliwości Hesji nie uwzględnił ich wniosków, gdyż nie dopatrywał się takiego interesu. W efekcie sprawa trafiła do sądu administracyjnego I instancji we Frankfurcie nad Menem. Sąd ten miał wątpliwości co do zgodności przepisów krajowych określających granicę wieku przechodzenia na emeryturę osób sprawujących funkcję prokuratora z art. 6 dyrektywy 2000/78/WE. Rozważał, czy obowiązkowe przejście na emeryturę w chwili ukończenia 65 lat przez te osoby, stanowi dyskryminację ze względu na wiek, niezgodną z przepisami dyrektywy 2000/78/WE.

We wniosku do TSUE sąd wyjaśnił, że sporne przepisy krajowe zostały wprowadzone w momencie, w którym uznawano, iż z chwilą osiągnięcia tego wieku zdolność do pracy staje się niewystarczająca. Współcześnie natomiast badania wykazują, że zdolność do pracy jest różna w zależności od indywidualnych cech danej osoby. Wskazał także, że wydłużenie długości życia doprowadziło przecież ustawodawcę w odniesieniu do urzędników szczebla federalnego i pracowników sektora prywatnego do przesunięcia na 67. rok życia ogólnej granicy wieku uprawniającej do przejścia na emeryturę, a niektórzy urzędnicy mogą wykonywać swoje funkcje nawet do czasu ukończenia 71. roku życia. Rozwiązania te nie są zatem spójne. Ponadto, zdaniem sądu, w prawie krajowym nie istnieją dostatecznie precyzyjne kryteria dla zdefiniowania struktury wiekowej, która mogłaby zostać uznana za korzystną bądź niekorzystną. Cel ten nie służy więc interesowi ogólnemu, lecz indywidualnemu interesowi pracodawcy. Co więcej, badania wskazują na brak związku pomiędzy obowiązkowym przejściem na emeryturę osób, które osiągnęły granicę wieku, i wstąpieniem do zawodu osób młodszych. Sąd krajowy dodał, że odejście prokuratorów na emeryturę nie prowadzi w każdym przypadku do zatrudnienia młodego pracownika w celu obsadzenia wakującej posady. Sąd zasugerował, że kraj związkowy Hesja próbuje również zaoszczędzić środki budżetowe.

Nieco innego stanu faktycznego, choć także nawiązującego do zmiany stylu życia starszych Europejczyków, dotyczyła sprawa *Ole Andersen przeciwko Region Syddanmark*²⁷. Ole Andersen przez 26 lat był zatrudniony w jednym z duńskich urzędów. W 2006 r. rozwiązano z nim stosunek pracy. Pomimo że O. Andersenowi

²⁶ Sprawy połączone C-159/10 i C-160/10. Wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Dz. Urz. UE C 269/14 z dnia 10 września 2011 r.

²⁷ Sprawa C-499/08, wyrok z 12 października 2010 r., Dz. Urz. UE 2010 C 346/7 z 18 grudnia 2010 r.

przysługiwały już uprawnienia emerytalne, to zarejestrował się jako osoba poszukująca pracy. Zwrócił się także do byłego pracodawcy o wypłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z uwagi na staż pracy. Wniosek ten został jednak przez pracodawcę oddalony z powodu nabycia przez skarżącego prawa do emerytury. Zgodnie z prawem krajowym duńskim pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 12 lat na rzecz jednego pracodawcy, jest przyznawana odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Jednak odprawy tej nie wypłaca się pracownikom, którym przysługuje uprawnienie emerytalne z zakładowego systemu emerytalnego, także wówczas, gdy dana osoba ma zamiar kontynuować pracę. W konsekwencji działający w imieniu O. Andersena związek zawodowy Ingeniørforeningen i Danmark zaskarżył powyższą decyzję do sądu, zarzucając, że duńskie przepisy ustawy o pracownikach mianowanych dyskryminują pracowników w wieku powyżej 60 lat. Sąd krajowy skierował do Trybunału Sprawiedliwości pytanie prejudycjalne dotyczące zgodności przepisów art. 2 i 6 dyrektywy 2000/78/WE.

Powyższe sprawy wskazują jednak na jeden wymiar zagadnienia przymusowego przechodzenia na emeryturę po osiągnięciu określonego wieku. W praktyce jest to problem bardziej skomplikowany i wielowymiarowy. Jednym z jego aspektów jest dyskryminacja zwielokrotniona – ze względu na wiek i płeć. Przy czym spory w tym zakresie dotyczą interpretacji dyrektyw 76/207/EWG²⁸ i 2002/73/WE²⁹, mających na celu eliminację dyskryminacji ze względu na wiek, oraz scalającej je dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy³⁰.

Reprezentantem tego rodzaju spraw może być sprawa *Pensionsversicherungsanstalt przeciwko Dr. Christine Kleist*³¹, choć problematyka odmiennego traktowania pracowników i pracownic przed Trybunałem pojawia się już od lat osiemdziesiątych³². W sprawie *Kleist* Trybunał ocenił, czy dyskryminacja ze względu na płeć występuje w sytuacji, gdy obowiązkowe przejście na emeryturę w przypadku kobiet związane jest z osiągnięciem innego wieku niż w przypadku mężczyzn i czy takie rozwiązanie jest niezbędne dla prowadzonej polityki zatrudnienia³³.

²⁸ Dyrektywa z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, OJ L 039/40 z 14 lutego 1976 r.

²⁹ Dyrektywa z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, OJ L 269/15 z 5 października 2002 r.

³⁰ Dz. Urz. UE L 204/23 z 26 lipca 2006 r.

³¹ Sprawa nr C-356/09, wyrok z dnia 18 listopada 2010 r., Dz. Urz. UE C 13/14 z 15 stycznia 2011 r.

³² Np. w sprawach: *Marshall C-152/84* i *Beets-Proper C-262/84*, wyroki z dnia 26 lutego 1986 r.

³³ Christine Kleist była zatrudniona w austriackim zakładzie ubezpieczeń emerytalno-rentowych jako główny lekarz, została w wieku 60 lat przeniesiona przez swojego pracodawcę na emeryturę. Podstawą tego przeniesienia był przepis układu zbiorowego, zgodnie z którym lekarze

IV. Rozpatrując wniosek sądu krajowego w sprawie *Mangold*, Trybunał podjął próbę uznania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek za ogólną zasadę prawa wspólnotowego (unijnego) wywodzonej z tradycji konstytucyjnej państw członkowskich i różnych instrumentów międzynarodowych. Bez wątpienia określenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek jako zasady ogólnej stanowi rozstrzygnięcie bardzo odważne, ale jednocześnie kontrowersyjne i mocno w doktrynie krytykowane³⁴, między innymi z tego powodu, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek nie jest mocno ugruntowany w umowach prawa międzynarodowego i jest różnie interpretowany w poszczególnych państwach UE³⁵.

Dla omawianego tematu istotniejsze niż kwestia formułowania ogólnej zasady prawa są jednak poglądy TSUE na temat konkretnych rozwiązań krajowych regulujących funkcjonowanie rynku pracy, a także ocena środków krajowych dotyczących określania wieku emerytalnego, zasad podejmowania zatrudnienia lub obowiązkowego przechodzenia na emeryturę po ukończeniu określonego wieku – 52 lat (*Mangold*), 60 lat (*Prigge, Fromm i Lambach*), 65 lat (*Palacios de la Villa, Fuchs i Köhler, Age Concern, Rosenblatt*) oraz 68 lat (*Georgiew, Petersen*). Nie wszystkie środki krajowe rozpatrywane w powyższych sprawach TSUE ocenił jako konieczne oraz służące określonej w prawie i uzasadnionej celowi, ale też nie wszystkie uznał za sprzeniewierzające się prawu unijnemu. Podkreślił, że państwa członkowskie dysponują szerokim marginesem uznania w definiowaniu środków mogących zrealizować cel polegający na zachowaniu zrównoważonej struktury wiekowej, na ułatwianiu planowego przechodzenia na emeryturę, zapewnieniu awansu pracowników oraz na zapobieganiu ewentualnym sporom w tej sferze (np. w sprawie *Fuchs i Köhler*).

Zdaniem Trybunału w niektórych okolicznościach odmienności w traktowaniu, które są wprowadzane ze względu na wiek, mogą być w pełni uzasadnione. Sytuacja na rynku pracy często wymaga wprowadzenia szczególnych przepisów, zróżnicowanych i dostosowanych do polityki zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich. Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy nie zakazuje bowiem przyjmowania przepisów krajowych, które realizują zgodny z prawem cel w tym zakresie. Takim celem może być na przykład zachowanie wysokiej jakości nauczania na uniwersytetach oraz optymalny międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich (*Georgiew*) lub podział szans zawodowych między pokoleniami w ramach zawodu lekarza dentysty pracującego w państwowej służbie zdrowia (*Petersen*).

po osiągnięciu zwykłego ustawowego wieku emerytalnego (kobiety 60, mężczyźni 65 lat) mogą zostać przeniesieni na emeryturę.

³⁴ Z. Mrozowska, *Konsekwencje sprawy Mangold*, Edukacja Prawnicza, artykuł online http://www.edukacjaprawnicza.pl/index.php?mod=m_aktualnosci&cid=69&id=787 (dostęp 30.01.2012); H. Meenan, *Age discrimination in the EU...*, s. 24; A. Arnall, *Out with the old...* (Editorial), *European Law Review* 2006, vol. 31, nr 1, s. 2.

³⁵ D. Schick, *The ECJ Decision in Mangold: A Further Twist on Effects of Directives and Constitutional Relevance of Community Equality Legislation*, *Industrial Law Journal* 2006, vol. 35, nr 3, s. 329 i n.; M. Schmidt, *The Principle of Non-discrimination in Respect of Age: Dimensions of the ECJ's Mangold Judgment*, *German Law Journal* 2006, vol. 7, nr 5–1, s. 505 i n.; J.H. Jans, *The Effect In National Legal Systems of the Prohibition of Discrimination on grounds of Age as a general principle of Community Law*, *Legal Issues of Economic Integration* 2007, vol. 3, nr 1, s. 53 i n.

Jednakże TSUE wielokrotnie zauważał, że wprowadzane przez państwa członkowskie różnice w traktowaniu ze względu na wiek muszą być obiektywnie, racjonalnie właściwe, konieczne, a ponadto nie mogą być nierozsądne w świetle realizowanego celu. Artykuł 6 dyrektywy nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązek rzetelnego udowodnienia zgodnego z prawem celu przyjmowanych środków (*Age Concern, Rosenblatt, Fuchs i Kohler*).

Ponadto odmienne traktowanie pracowników, np. poprzez ustalenie wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę, wynikające z polityki zatrudnienia i potrzeb rynku pracy, należy odróżnić od praktyk dyskryminacyjnych (*Palacios de la Villa*). Wszelkie przyjmowane środki prowadzące do odmiennego traktowania starszych pracowników powinny być zatem proporcjonalne. Na przykład w sprawie *Mangold* Trybunał uznał, że grupa pracowników, określona wyłącznie na podstawie wieku (starszego) jest narażona na brak stabilności zatrudnienia, a taka stabilność stanowi przecież jeden z głównych elementów ochrony pracowników. Stosowanie wieku jako jedyne kryterium umów o pracę na czas określony należy uznać za wykraczające poza cel określony w art. 6 dyrektywy. Trybunał podkreślił, że poszanowanie zasady proporcjonalności wymaga, aby każde ograniczenie prawa podmiotowego w możliwie najwyższym stopniu łączyło wymóg równego traktowania z realizowanym celem.

Za nieadekwatne do realizowanych celów polityki rynku pracy Trybunał uznał przepisy krajowe, które w celu promowania dostępu osób młodszych do zatrudnienia zezwalają pracodawcy na zwolnienie pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne, w sytuacji gdy w przypadku kobiet wiek, z którym wiąże się nabycie takich praw, jest o 5 lat niższy niż w przypadku mężczyzn. Stanowi to dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć, która została zakazana w tej dyrektywie 76/207/EWG (*Kleist*).

Za dyskryminacyjne i nieproporcjonalne Trybunał uznał także traktowanie pilotów Lufthansy. Stwierdził, że prawo do wykonywania zawodu pilota może być z chwilą osiągnięcia 60. roku życia ograniczone, jednak całkowity zakaz wykracza poza to, co jest konieczne w celu zapewnienia bezpieczeństwa lotów. Uzasadniając wyrok, Trybunał stwierdził m.in., że w bardzo niewielu okolicznościach takie odmienne traktowanie ze względu na wiek może być uzasadnione, i zauważył, że organy międzynarodowe i niemieckie stoją na stanowisku, iż aż do ukończenia 65. lat piloci zachowują zdolności fizyczne do pilotowania, nawet jeżeli w okresie od 60. do 65. roku życia mogą to czynić jedynie jako członkowie załogi, której pozostali piloci mają mniej niż 60 lat. Ustalona w układzie zbiorowym granica wieku dla możliwości pilotowania samolotu liniowego została uznana przez Trybunał za wymóg nieproporcjonalny.

Wymóg proporcjonalności zastosowanych środków Trybunał podniósł także w sprawie *Andersen*, uznając za nieproporcjonalne duńskie rozwiązanie skutkujące wyłączeniem z kręgu osób uprawnionych do odprawy nie tylko wszystkich pracowników, którzy faktycznie będą pobierać emeryturę od swego pracodawcy, lecz również wszystkich tych, którzy nabyli takie uprawnienia, lecz zamierzają kontynuować pracę.

Wydaje się, że wyrok w sprawie *Andersen* w istotny sposób przyczynia się do przełamania stereotypów w zakresie pojmowania samorealizacji i uczestnictwa

osób starszych w życiu społecznym i gospodarczym kraju. Trybunał co prawda zaakceptował możliwość kształtowania przez państwa polityki zatrudnienia i przyjmowania rozwiązań krajowych zmierzających m.in. do ochrony pracodawców przed zbyt daleko idącymi obciążeniami, ale jednocześnie zauważył, że podejmowane przez państwa środki w tym zakresie nie mogą opierać się na założeniu, iż osiągnięcie wieku emerytalnego nieodłącznie wiąże się z realizacją uprawnień emerytalnych. Takie domniemanie w świetle powyższego rozstrzygnięcia wykracza poza ramy wyznaczone art. 6 dyrektywy 2000/78/WE.

Nie tylko główne tezy wyroków i ich uzasadnienia stanowią istotną wskazówkę dla rozwiązań krajowych w zakresie określania wieku emerytalnego. Już same stany faktyczne przytoczonych wyżej spraw skłaniają do rewizji stanowiska opowiadającego się zarówno za podwyższaniem wieku emerytalnego, jak i kwestionującego takie rozwiązanie. Przedstawione spory wskazują, że przyjmowanie wyłącznie wieku emerytalnego do określania momentu zakończenia działalności zawodowej jest kontrowersyjne. Sztwyne ustalanie wieku emerytalnego dla określonych grup zawodowych będzie w konkretnych przypadkach kontestowane. Z powodu indywidualnych cech danej osoby oraz innych okoliczności (np. sytuacji ekonomicznej) ta granica wieku będzie albo zbyt wysoka, albo zbyt niska.

Przytoczone sprawy pokazują ponadto, że przymusowe przechodzenie na emeryturę po przekroczeniu określonego wieku dotyka pracowników bez względu na ich przynależność państwową, płeć i wykonywany zawód. Jednak w znakomitej większości skarżącymi przepisy krajowe jako nieobiektywne i nieracjonalnie uzasadnione (a więc sprzeczne z przepisami dyrektywy 2000/78/WE) są osoby wykonujące dobre płatne zawody (stomatolog, prokurator, pilot, menedżer), wymagające wysokich kwalifikacji. Wśród przytoczonych spraw zdecydowanym wyjątkiem jest sprawa Giseli Rosenblatt³⁶, gdyż pracownicy wykonujący ciężką, fizyczną, monotonną i nierzadko nisko płatną pracę nie są zazwyczaj zainteresowani przedłużaniem okresu zatrudnienia, jeśli mogą korzystać ze świadczeń emerytalnych, czasem niewiele niższych od otrzymywanej płacy. Oznacza to, że przyjęcie kompromisowego rozwiązania dotyczącego granicy wieku emerytalnego, zadowalającego wszystkie grupy zawodowe, jest niezwykle trudne, a także kosztowne. Pewnym grupom zawodowym, jeśli później mają przechodzić na emeryturę, należy stworzyć warunki do przygotowania się do nowej sytuacji poprzez dostęp do szkoleń i możliwości przekwalifikowania się, a to wymaga stworzenia odpowiednich mechanizmów wymagających najczęściej znacznych nakładów finansowych.

Powyższe spory, wnioski sądów krajowych oraz wyroki Trybunału w przytoczonych sprawach (choć TSUE nie opowiada się oczywiście ani za, ani przeciw jakimkolwiek rozwiązaniu) wbudowują się w ogólnoeuropejską dyskusję na temat konieczności podwyższenia wieku emerytalnego i stanowią istotny materiał do rozważenia dla twórców nowych systemów emerytalnych.

³⁶ G. Rosenblatt była zatrudniona przez przedsiębiorstwo świadczące usługi w zakresie sprzątania budynków na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (2 godziny dziennie; 10 godzin tygodniowo) przewidującej wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 307,48 euro.

Biorąc pod uwagę różne ekonomiczne i społeczne aspekty zagadnienia, które wyraźnie ujawniły się w przywołanych sprawach, należy przyjąć, że we współczesnej Europie potrzebne jest nowe podejście do pojmowania wieku emerytalnego. Powinno być ono bardziej elastyczne i uwzględniające założenia określone w punkcie 17 preambuły dyrektywy 2000/78/WE oraz, w ramach możliwości i potrzeb, odchodzące od sztywnego ustalania kresu działalności zawodowej, a także od skostniałych stereotypów w sferze traktowania osób starszych (50+, 60+ itd.) na rynku pracy. Warto bowiem pamiętać, że współczesny europejski sześćdziesięciolatek czy siedemdziesięciolatek jest zupełnie inną osobą, niż osoba w tym samym wieku sprzed dwudziestu czy trzydziestu lat. Zmiana w zakresie pełnionych ról społecznych i stopnia aktywności zawodowej jest szczególnie widoczna w przypadku kobiet.

SUMMARY

RETIREMENT AGE IN THE EU COURT OF JUSTICE'S JURISPRUDENCE

The article contributes to the debate on ageing, the compulsory retirement and the limits of the economic activity that are currently observed in Poland and in Europe.

The Author indicates demographic and sociological transformations in the contemporary world as well as the need to adapt legal solutions to the new social conditions. She analyses the relevant provisions of Directive 2000/78/EC, particularly its Art. 6 stating that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Each Member State adopts its own solutions in area of employment and regulates its labour market. Sometimes these legal solutions are unclear in the light of requirements provided in Article 6 of the Directive. Therefore, national judges more and more often apply to the EU Court of Justice for the preliminary rulings in cases related to the compulsory retirement. The article invokes and analyses such cases and the Court's opinions.

The Author concludes that taking into account the different economic and social aspects of ageing and the opinions of the Court, modern Europe needs a new approach to understanding of the retirement age. This new approach should be more flexible and it should overcome stereotypes in the field of treatment of the people called older workers (50 +, 60 +, etc.) in the labour market.