

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z Mediami i Informacja

KOMUNIKAT PRASOWY nr 99/05

22 listopada 2005 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-144/04

Werner Mangold /Rüdiger Helm

**TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WZMACNIA OCHRONĘ PRACOWNIKÓW
W ZAKRESIE DOTYCZĄCYM ZRÓŻNICOWANEGO TRAKTOWANIA
ZE WZGLĘDU NA WIEK**

Cel w postaci wspierania integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników nie uzasadnia uregulowania krajowego, które dopuszcza bez ograniczeń zawieranie umów o pracę na czas określony ze wszystkimi pracownikami, którzy ukończyli 52 rok życia.

Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek stanowi zasadę ogólną prawa wspólnotowego. W tym kontekście dyrektywa 2000/78¹ ma na celu wyznaczenie ogólnych ram dla walki z pewnymi formami dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy, wśród nich w szczególności ze względu na wiek. Odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na kryterium wieku stanowi co do zasady dyskryminację zakazaną przez prawo wspólnotowe. Jednakże dyrektywa dopuszcza, by Państwa Członkowskie przewidywały tego rodzaju odmienne traktowanie i uznaje, że nie stanowi to dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione słusznym celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia i rynku pracy. Dodatkowo, środki mające służyć realizacji tego celu muszą być właściwe i konieczne do jego osiągnięcia.

Arbeitsgericht München (sąd pracy w Monachium) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i udzielenie odpowiedzi na kilka pytań, przede wszystkim związanych z wykładnią dyrektywy 2000/78 w kontekście sporu dotyczącego niemieckiej ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu i umowach o pracę na czas określony (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG)². Ustawa ta, z wyjątkiem specyficznej sytuacji, gdy zatrudnienie

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, str. 16).

² Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, str. 1966).

miałoby być kontynuowane, dopuszcza bez ograniczeń zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami, którzy ukończyli 52 rok życia.

Trybunał uznał, że oczywistym **celem** tych przepisów jest **wspieranie integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników**, ponieważ pracownicy ci napotykają na istotne trudności w ponownym znalezieniu zatrudnienia. Cel tego rodzaju stanowi **co do zasady „obiektywne i racjonalne” uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek.**

Jednakże uregulowanie krajowe tego rodzaju, jak zawarte w **TzBfG**, **wykracza poza to, co jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia zamierzonego, słusznego celu.**

Wprawdzie Państwa Członkowskie dysponują bezspornie szerokim zakresem swobodnego uznania w kwestii wyboru metod właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki socjalnej i zatrudnienia. Jednakże, zdaniem Trybunału, stosowanie uregulowania krajowego tego rodzaju, jak stanowiące przedmiot postępowania w sporze przed sądem krajowym prowadzi do sytuacji, w której wszystkim pracownikom, którzy ukończyli 52 rok życia, bez rozróżnienia, czy przed zawarciem umowy o pracę byli bezrobotni czy nie i niezależnie od tego, jak długo pozostawali ewentualnie bezrobotni, aż do momentu, w którym nabędą prawa do emerytury lub renty, można zgodnie z prawem proponować umowy o pracę na czas określony, podlegające odnowieniu nieograniczoną ilość razy. Tej dużej grupie pracowników, zdefiniowanej wyłącznie za pomocą kryterium wieku, grozi również, że przez znaczący okres ich kariery zawodowej nie będzie korzystać ze **stabilności zatrudnienia**, co **stanowi jeden z głównych elementów ochrony pracowników**. W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, że określenie granicy wieku samo w sobie, niezależnie od wszystkich innych okoliczności związanych ze strukturą danego rynku pracy i sytuacji osobistej zainteresowanego pracownika, jest obiektywnie konieczne dla zrealizowania celu w postaci integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.

Dostępne wersje językowe: DE, EN, FR, PL, SL, HU

Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=pl>

Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.

W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę skontaktować się z

Ireneuszem Kolowcą

Tel. (00352) 4303 2878 Faks (00352) 4303 2053

Zdjęcia z ogłoszenia wyroku dostępne będą na EbS „Europe by Satellite”, serwisie prowadzonym przez Dyрекcję Generalną Komisji Europejskiej ds. Prasy i Komunikacji

L-2920 Luksemburg, Tel : (00352) 4301 35177, Faks : (00352) 4301 35249

lub B-1049 Bruksela, Tel : (0032) 2 2964106, Faks : (0032) 2 2965956