

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

JÁNA MAZÁKA

przedstawiona w dniu 23 września 2008 r.¹

I — Wprowadzenie

1. Postanowieniem z dnia 24 lipca 2007 r.² High Court of Justice (Queen's Bench Division, Administrative Court, Wielka Brytania) złożył do Trybunału Sprawiedliwości kilka pytań prejudycjalnych w przedmiocie wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy³. Poprzez te pytania High Court zmierza do ustalenia, czy wspomniana dyrektywa uniemożliwia wydanie przepisów krajowych mających za cel transpozycję jej przepisów odnoszących się do dyskryminacji ze względu na wiek, ale zezwalających pracodawcom przy spełnieniu pewnych warunków na zmuszenie pracowników w wieku 65 lat i więcej do przejścia na emeryturę.

2. Kwestia ta podniesiona została w ramach postępowania wszczętego przez The In corpo-

rated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) (dalej zwany „Age Concern England”) przeciwko Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, w którym Age Concern England kwestionuje zgodność z prawem tych przepisów.

3. Niniejsza sprawa, uzupełniając orzecznictwo formujące się w zakresie dyskryminacji ze względu na wiek, w skład którego wchodzić wyroki w sprawach Mangold⁴, Lindorfer⁵, Palacios de la Villa⁶ i Bartsch⁷, umożliwi Trybunałowi dalsze wyjaśnienie kwestii zobowiązań państw członkowskich dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na wiek ustanowionego w art. 2 dyrektywy 2000/78, a w szczególności stopnia szczegółowości, z jakim zakaz ten powinien być transponowany na grunt prawa krajowego.

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Otrzymane przez Sekretariat Trybunału dnia 20 sierpnia 2007 r. (faks otrzymany przez Sekretariat Trybunału dnia 9 sierpnia 2007 r.).

3 — Dz.U. L 303, s. 16.

4 — Wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04, Zb.Orz. s. I-9981.

5 — Wyrok z dnia 11 września 2007 r. w sprawie C-227/04 P, Rec. s. I-6767, z tym że Trybunał ostatecznie rozstrzygnął sprawę, mając na względzie jedynie dyskryminację z powodu płci. Zobacz jednak pierwszą opinię rzecznika generalnego F. G. Jacoba z dnia 27 października 2005 r. i drugą opinię rzecznika generalnej E. Sharpston z dnia 30 listopada 2006 r. sporządzoną po otwarciu postępowania na nowo.

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

7 — Sprawa C-427/06, zawisła przed Trybunałem.

II — Ramy prawne

[...]

A — Prawo wspólnotowe

4. Dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE. Pierwszy, czternasty i dwudziesty piąty motyw tej dyrektywy mają następujące brzmienie:

„(1) Zgodnie z art. 6 traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.

(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.

[...].

[...]

5. Zgodnie z art. 1 dyrektywy 200/78 jej celem jest:

(14) Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

„[...] wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrud-

nienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

6. Artykuł 2, definiujący pojęcie dyskryminacji, stanowi, co następuje:

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

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

2. Do celów ust. 1:

ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

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;

[...]”.

7. Artykuł 6 odnosi się do uzasadnienia odmiennego traktowania ze względu na wiek:

nienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, państwa członkowskie mogą uznać, że odmierne 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.

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

Takie odmierne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wygradzania, 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 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”.

B — Prawo krajowe

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrud-

8. Postanowienie odsyłające zawiera informację, iż przed dniem 1 października 2006 r. w Wielkiej Brytanii nie było żadnych przepisów mających na celu zapobieganie dyskryminacji ze względu na wiek w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem,

który osiągnął zwykły wiek emerytalny obowiązujący u pracodawcy, bądź w jego braku — wiek 65 lat. Działy 109 i 156 Employment Rights Act 1996 (ustawy o prawach pracowniczych, dalej zwanej „ustawą z 1996 r.”) stanowiły, iż pracownikowi nie przysługiwała w takich okolicznościach jakakolwiek odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

b) osoba A stosuje wobec osoby B przepis, kryterium lub praktykę, które stosuje lub stosowałaby jednakowo wobec osób nienależących do tej samej grupy wiekowej, co osoba B, lecz:

i) które stawiają lub postawiłyby osoby należące do tej samej grupy wiekowej co osoba B w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami, i

ii) stawiają w takiej niekorzystnej sytuacji osobę B, oraz

9. Dnia 3 kwietnia 2006 r. Wielka Brytania dokonała transpozycji dyrektywy 2000/78, przyjmując Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 1031/2006 (rozporządzenie o równouprawnieniu w zakresie zatrudnienia i pracy, dalej zwane „rozporządzeniem”).

10. Artykuł 3 rozporządzenia definiuje pojęcia bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek na gruncie prawa krajowego. Brzmi on następująco:

osoba A nie jest w stanie wykazać, że traktowanie takie czy też ewentualnie przepis, kryterium lub praktyka stanowią proporcjonalny środek osiągnięcia zgodnego z prawem celu”.

„1) W rozumieniu niniejszego rozporządzenia osoba (»A«) dyskryminuje inną osobę (»B«), jeżeli:

a) z powodu wieku osoby B osoba A traktuje osobę B mniej korzystnie niż traktuje lub traktowałaby inne osoby, lub

11. Postanowienia art. 30 mają w tym kontekście charakter wyjątku, stanowiąc, że:

„1) Niniejsze rozporządzenie stosuje się do pracowników w rozumieniu art. 230 ust. 1

ustawy z 1996 r., pracowników w służbie Korony, właściwych członków personelu Izby Gmin i Izby Lordów.

wiek emerytalny oraz czy pracodawca zastosował procedurę opisaną w załączniku 6 do rozporządzenia.

2) Nie jest niezgodne z prawem na podstawie części 2 i 3 rozwiązanie stosunku pracy z osobą, do której stosuje się niniejsze rozporządzenie, jeśli osiągnęła ona lub przekroczyła wiek 65 lat, a przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę.

3) Dla celów niniejszego rozporządzenia stwierdzenia, czy przyczyną rozwiązania stosunku pracy, było przejście na emeryturę, dokonuje się na podstawie art. 98ZA–98ZF ustawy z 1996 r.”.

12. Zdaniem sądu odsyłającego skutkiem art. 30 rozporządzenia jest to, iż pracownik w wieku lat 65 i więcej nie jest uprawniony, zgodnie z przepisami krajowymi, do żądania stwierdzenia, że rozwiązanie z nim stosunku pracy stanowiło akt sprzecznej z prawem dyskryminacji, jeśli „przyczyną rozwiązania stosunku pracy było przejście na emeryturę”.

13. Ustalenie tej kwestii uwarunkowane jest kryteriami zawartymi w załączniku 8 do rozporządzenia. Są to różne kryteria w zależności od tego, czy pracownik ma 65 lat lub więcej, czy u pracodawcy obowiązuje zwykły

14. Tak więc na podstawie załącznika 6 pracodawca, który zamierza powołać się na okoliczność, że „przyczyną rozwiązania stosunku pracy było przejście na emeryturę”, aby móc oprzeć się na art. 30, musi wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy w terminie od sześciu miesięcy do roku przed zamierzoną datą rozwiązania umowy oraz poinformować go o przysługującym mu prawie złożenia wniosku o nierozwiązywanie stosunku pracy w celu przejścia na emeryturę. Pracownik może następnie złożyć formalny wniosek o nierozwiązywanie stosunku pracy w celu przejścia na emeryturę, który musi zostać rozpoznany przez pracodawcę zgodnie z procedurą określoną w załączniku 6. Jednakże pracodawca nie ma obowiązku uwzględnić tego wniosku.

15. Artykuł 7 ust. 4 uzupełnia art. 30 poprzez zezwolenie na dyskryminację ze względu na wiek osób w wieku 65 i więcej lat w odniesieniu do procesu rekrutacji, w przypadkach gdyby art. 30 mógł znaleźć zastosowanie wobec takiej osoby, jeśli zostałaby ona przyjęta do pracy. Artykuł 7 stanowi, że:

„1. Działanie pracodawcy jest niezgodne z prawem, jeśli przy zatrudnianiu osoby w zakładzie pracy na terytorium Wielkiej Brytanii dopuszcza się wobec niej dyskryminacji:

- a) w działaniach mających na celu wybór osoby, której zostanie złożona oferta pracy, do pracy osiągną zwykły wiek emerytalny obowiązujący u danego pracodawcy, a w przypadku gdy taki wiek nie jest określony — 65 lat.

b) [...]

5. Ustęp 4 stosuje się tylko do osób, wobec których znajdowałby zastosowanie art. 30 (wyjątek dotyczący przejścia na emeryturę), jeśli zostałyby one przyjęte do pracy.

- c) polegającej na odmowie złożenia oferty pracy lub celowym uchylaniu się od złożenia oferty pracy,

[...]

[...].

4. Bez uszczerbku dla ust. 5, ust. 1 lit. a) i c) nie stosuje się do osób:

8. W ust. 4 przez »zwykły wiek emerytalny« należy rozumieć wiek 65 lub więcej lat, co jest zgodne z wymogami art. 98HZ ustawy z 1996 r.”.

- a) które przekroczyły zwykły wiek emerytalny obowiązujący u danego pracodawcy, a w przypadku gdy taki wiek nie jest określony — 65 lat, lub

III — Okoliczności faktyczne, postępowanie i przedłożone pytania

- b) które w okresie sześciu miesięcy od złożenia pracodawcy wniosku o przyjęcie

16. Powód w postępowaniu przed sądem krajowym, to jest Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), jest organizacją charytatywną mającą za cel działanie dla dobra osób

starszych. W drodze wytoczonego powództwa Age Concern England dąży do uzyskania stwierdzenia nieważności części art. 3, 7 i 30 rozporządzenia ze względu na to, iż nie transponują one w sposób należyty dyrektywy 2000/78.

19. W tych okolicznościach High Court zawiesił postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„W odniesieniu do [...] dyrektywy 2000/78 [...]:

17. Podnosi on w szczególności, że art. 7 ust. 4, 5 i art. 30 rozporządzenia są objęte zakresem dyrektywy 2000/78 i, co za tym idzie, zakazem niezgodnej z prawem dyskryminacji w niej ustanowionym oraz że jej art. 6 ust. 1 nie zezwala państwom członkowskim na wprowadzenie ogólnego uzasadnienia dla bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, to jest takiego, które zawarte jest w art. 3 rozporządzenia. Zdaniem powoda zezwala on na przyjęcie przepisów wymieniających takie poszczególne przypadki mniej korzystnego traktowania ze względu na wiek, które sprawca dyskryminacji może uzasadnić, jeśli będą proporcjonalne do realizacji zgodnego z prawem celu. Age Concern England podnosi ponadto, iż obiektywne kryteria uzasadniające zawarte w art. 6 dyrektywy 2000/78 są merytorycznie różne od obiektywnych kryteriów uzasadniających zawartych w art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy oraz że w sytuacji będącej przedmiotem sprawy przed sądem odsyłającym wymagany poziom obiektywnego uzasadnienia nie został osiągnięty.

18. Władze Zjednoczonego Królestwa kwestionują to stanowisko i podnoszą, iż przepisy będące przedmiotem sporu nie są objęte zakresem dyrektywy 2000/78, a w każdym wypadku są one zgodne z jej art. 6.

1. Krajowe przepisy ustanawiające wiek emerytalny a zakres stosowania dyrektywy

i) Czy zakres stosowania dyrektywy obejmuje również przepisy krajowe pozwalające pracodawcom na rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami w wieku 65 i więcej lat ze względu na przejście na emeryturę?

ii) Czy zakres stosowania dyrektywy obejmuje również przepisy krajowe pozwalające pracodawcom na rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami w wieku 65 i więcej lat ze względu na przejście na emeryturę, jeśli zostały one wprowadzone po przyjęciu dyrektywy?

- iii) W świetle odpowiedzi na pytania (i)
i (ii) powyżej:

(1) czy art. 109 lub art. 156 ustawy
z 1996 r. lub

(2) artykuły 30 i 7 rozporządzenia
z 1996 r. lub

wadzenie przepisów stanowiących,
że nierówne traktowanie ze względu
na wiek nie stanowi dyskryminacji,
jeśli zostanie stwierdzone, że stanowi
ono proporcjonalny środek zmierz-
ający do osiągnięcia zgodnego
z prawem celu, czy też art. 6 ust. 1
wymaga, aby państwa członkowskie
określiły rodzaje nierównego trakto-
wania, które mogą być w ten sposób
uzasadnione, poprzez ustanowienie
listy lub w inny sposób w formie
i treści podobny do art. 6 ust. 1
dyrektywy?

3. Kryteria uzasadniające bezpośrednią
i pośrednią dyskryminację

stanowią krajowe przepisy ustana-
wiające wiek emerytalny w rozu-
mieniu motywu 14 dyrektywy?

2. Definicja bezpośredniej dyskryminacji ze
względu na wiek: uzasadnienie

- iv) Czy art. 6 ust. 1 dyrektywy zezwala
państwom członkowskim na wpro-

- v) Czy istnieje, a jeśli tak, to jaka,
znacząca praktyczna różnica
pomiędzy kryteriami uzasadniają-
cymi wynikającymi z art. 2 ust. 2
dyrektywy w odniesieniu do dyskry-
minacji pośredniej, a kryteriami
uzasadniającymi dotyczącymi
dyskryminacji bezpośredniej ze
względu na wiek, wynikającymi
z art. 6 ust. 1 dyrektywy?"

IV — Analiza prawna

A — *Uwagi wstępne*

20. Chociaż, jak podkreśliła w swoich uwagach Age Concern England, wyrok w postępowaniu przed sądem krajowym będzie miał wielkie znaczenie dla systemu emerytalnego obowiązującego w Zjednoczonym Królestwie, a także dla licznych spraw dotyczących obowiązkowego przejścia na emeryturę zawisłych przed brytyjskimi sądami, to jednak zakres niniejszego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest stosunkowo ograniczony.

21. W szczególności High Court of Justice w postanowieniu odsyłającym w sposób zamierzony powstrzymał się od złożenia pytania w przedmiocie zgodności z dyrektywą 2000/78 przepisów krajowych takich jak przepisy kwestionowane w postępowaniu przed nim zawisłym, zezwalających pracodawcom na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mającym 65 lat i więcej z powodu osiągnięcia przezeń wieku emerytalnego. Zatem sąd odsyłający nie przedłożył Trybunałowi żadnych istotnych informacji pozwalających na ustalenie, czy takie przepisy mogą zostać uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy. Poza tym ewentualne cele przyświecające analizowanym przepisom krajowym ani kwestia proporcjonalności tych środków nie zostały poddane szczególnej dyskusji przez strony niniejszego postępowania.

22. Jak słusznie zauważył Rząd Zjednoczonego Królestwa i Komisja, High Court raczej przedstawił Trybunałowi dosyć konkretne pytania, które powinny mu umożliwić rozstrzygnięcie pewnych kwestii podniesionych przez Age Concern England, a także przeprowadzenie własnej oceny zgodności rozporządzenia z dyrektywą 2000/78.

23. W tym celu sąd odsyłający w drodze pytań (i), (ii) oraz (iii), które moim zdaniem można rozpatrzyć łącznie, zmierza do ustalenia, czy analizowane przepisy są objęte zakresem dyrektywy 2000/78. W świetle wyroku Trybunału w sprawie *Palacios de la Villa* pytanie to nie nastrocza wielu trudności⁸.

24. Pozostałe dwa pytania są do siebie zbliżone, gdyż obydwa dotyczą wykładni art. 6 dyrektywy i zgodności z tym artykułem przepisów takich jak te, które analizowane są w niniejszej sprawie. Konkretnie sąd odsyłający oczekuje odpowiedzi na pytanie, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nakłada na państwa członkowskie obowiązek określenia, jakie różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione na podstawie art. 6. Następnie ma wątpliwości co do kryteriów uzasadniających różnice w traktowaniu ze względu na wiek.

⁸ — Przywołany w przypisie 6.

25. Należy jednakże przypomnieć, iż Trybunał Sprawiedliwości, którego zadaniem jest udzielenie użytecznej odpowiedzi sądowi krajowemu, może temu sądowi udzielić wskazówek w celu wydania przezeń orzeczenia w takim zakresie, w jakim pozwalają na to akta sprawy głównej oraz pisemne i ustne uwagi przedstawione Trybunałowi⁹.

B — Wiek emerytalny na gruncie przepisów krajowych i zakres stosowania dyrektywy 2000/78 [pytania (i), (ii) oraz (iii)]

26. Poprzez pytania (i), (ii) oraz (iii) sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy przepisy krajowe dotyczące wieku emerytalnego (takie jak rozporządzenie) zezwalające na rozwiązanie stosunku pracy z osobą mającą 65 lat lub więcej z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.

1. Główne argumenty stron

27. W niniejszym postępowaniu uwagi na piśmie zostały przedstawione przez Age Concern England, rządy Zjednoczonego Królestwa i Włoch, a także przez Komisję. Wszystkie te strony, z wyjątkiem rządu włoskiego, były także reprezentowane na rozprawie, która miała miejsce w dniu 2 lipca 2008 r.

28. Wszyscy uczestnicy postępowania zasadniczo zgadzają się, iż z wyroku w sprawie *Palacios de la Villa*¹⁰ wynika w sposób oczywisty, że przepisy krajowe dotyczące wieku emerytalnego (takie jak rozporządzenie) są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78. Rząd włoski dodaje jednakże, iż pytanie (iii) jest niedopuszczalne w zakresie, w jakim można je interpretować jako dotyczące wykładni przepisu prawa krajowego.

2. Ocena

29. Dyrektywa 2000/78 zmierza do stworzenia ogólnych ram dla zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w dziedzinie zatrudnienia i pracy” poprzez zaoferowanie takiej osobie skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względu na jedną z cech wymienionych w jej art. 1, wśród których znajduje się wiek¹¹.

30. Merytoryczny zakres zastosowania dyrektywy 2000/78 szczegółowo określony jest w jej art. 3. W szczególności z art. 3

⁹ — W tym kontekście zob. przykładowo wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 *Seymour-Smith i Perez*, Rec. s. I-623, pkt 68 oraz wyrok z dnia 7 marca 1996 r. w sprawie C-278/93 *Freers i Speckmann*, Rec. s. I-1165, pkt 24.

¹⁰ — Przywołanego w przypisie 6.

¹¹ — Zobacz przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 42.

ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 wynika, że stosuje się ją w granicach kompetencji Wspólnoty „do wszystkich osób, [...] w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.

wają na czas trwania stosunku pracy łączącego strony i, w ogólniejszym ujęciu, na wykonywanie przez danego pracownika aktywności zawodowej, powodując trudności w jego zatrudnieniu w przyszłości i, co za tym idzie, należy je uznać za ustanawiające reguły dotyczące „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78¹³.

31. W tym kontekście należy zauważyć, iż zgodnie z motywem 14 dyrektywy 2000/78, który musi być brany pod uwagę przy dokonywaniu jej wykładni, dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

32. Jednakże w wyroku w sprawie *Palacios de la Villa* Trybunał dokonał zawężającej wykładni tego motywu, stwierdzając, że „dyrektywa ta nie wpływa na właściwość państw członkowskich w ustalaniu wieku umożliwiającego przejście na emeryturę i w żaden sposób [stwierdzenie to] nie stoi na przeszkodzie stosowaniu tej dyrektywy do przepisów regulujących warunki rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy tak ustalony wiek emerytalny został osiągnięty”¹².

33. Na podstawie tych rozważań Trybunał zadecydował w sprawie *Palacios de la Villa*, że analizowane przepisy krajowe zezwalające na automatyczne rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego między pracodawcą a pracownikiem, gdy ten ostatni ukończył 65 lat, wpły-

34. Ta sama argumentacja w sposób oczywisty znajduje zastosowanie także w stosunku do przepisów takich jak te, które analizowane są w niniejszej sprawie, a mianowicie zezwalających pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mającym 65 lat lub więcej z powodu osiągnięcia przezeń wieku emerytalnego.

35. Zatem w ramach odpowiedzi na pytania od (i) do (iii) należy uznać, że dyrektywa 2000/78 znajduje zastosowanie do przepisów krajowych takich jak te będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, a mianowicie zezwalających pracodawcy na zwolnienie pracownika mającego 65 lat i więcej z powodu osiągnięcia przezeń wieku emerytalnego.

12 — Przywołanym w przypisie 6, pkt 44.

13 — Zobacz przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 45–47.

C — Wymóg konkretnego uzasadnienia [pytanie (iv)]

36. Poprzez pytanie (iv), w którym sąd odsyłający w sposób oczywisty odnosi się do definicji dyskryminacji ze względu na wiek zawartej dla potrzeb prawa krajowego w art. 3 rozporządzenia, sąd ten zasadniczo zmierza do ustalenia, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dopuszcza ogólne uzasadnienie różnic w traktowaniu ze względu na wiek (takie jak to, które zawarte jest w art. 3 rozporządzenia), czy też nakłada on na państwa członkowskie wymóg ustalenia różnic w traktowaniu, które mogą być uzasadnione względami należącymi do listy względów, czy też wyszczególnionymi w inny sposób, podobny do listy z art. 6 ust. 1 w zakresie formy i zawartości.

1. Główne argumenty stron

37. Zdaniem Age Concern England, z art. 3 rozporządzenia wiążą się trzy problemy. Mianowicie nie rozróżnia on między uzasadnieniem na podstawie art. 6 i na podstawie art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, nie zawiera informacji w kwestii, jakie różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być ewentualnie uzasadnione, a także nie precyzuje, jakie względy mogą służyć uzasadnieniu takich różnic w traktowaniu.

38. Jeśli chodzi konkretnie o pytanie (iv), Age Concern England podnosi, że zakaz dyskry-

minacji ze względu na wiek ustanowiony w dyrektywie 2000/78 jest szczególnym przejawem prawa podstawowego polegającego na równym traktowaniu, a wszelkie wyjątki od tej zasady muszą być wyraźnie uzasadnione. Ponadto jedynie w najbardziej wyjątkowych sytuacjach można uznać za uzasadnioną dyskryminację bezpośrednią, która inaczej stanowiłaby naruszenie zasady równego traktowania.

39. Age Concern England twierdzi ponadto, iż art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 powinien być interpretowany wąsko, tak by okoliczności stanowiące podstawę uzasadnienia były ograniczone. Jego zdaniem poprzez umieszczenie w lit. a)–c) drugiego akapitu art. 6 ust. 1 dyrektywy przykładowego katalogu obiektywnych i odpowiednich uzasadnień, prawodawca wspólnotowy miał na celu nałożenie na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia w ich przepisach transponujących konkretnego katalogu różnic w traktowaniu, które mogą być uzasadnione zgodnymi z prawem względami. To stanowisko znajduje potwierdzenie w motywie 25 dyrektywy 2000/78. Innymi słowy dyrektywa nie zezwala państwu członkowskiemu na przyjęcie przepisów stanowiących, że jakakolwiek (nieokreślona) różnica w traktowaniu ze względu na wiek nie będzie dyskryminacją, jeśli wykaże się, że jest ona środkiem proporcjonalnym do realizacji zgodnego z prawem celu.

40. W ramach ogólnych rozważań Zjednoczone Królestwo zauważa, że Age Concern England w sposób nieodpowiedni zmierza do rozszerzenia zakresu niniejszego odesłania

prejudycjalnego, który jest jednakże ograniczony poprzez konkretne pytania złożone do Trybunału przez High Court. Ponadto podkreśla ono, że szczegóły dotyczące systemu emerytalnego w Zjednoczonym Królestwie i kwestia, czy system ten jest proporcjonalny i uzasadniony, wiążące się z licznymi złożonymi problemami, nie stanowią przedmiotu niniejszego postępowania. Zjednoczone Królestwo kwestionuje także pogląd, iż — co wydaje się twierdzić Age Concern England — brak jest możliwości wystąpienia na drogę sądową w tych kwestiach. Ten zarzut oparty jest na mylnym braku rozróżnienia pomiędzy z jednej strony wynikającym z art. 9 dyrektywy 2000/78 obowiązkiem zapewnienia możliwości dochodzenia wykonania obowiązków ustanowionych dyrektywą na drodze postępowania sądowego i z drugiej strony prawem państwa członkowskiego, przysługującym mu na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, do nieuznawania niektórych różnic ze względu na wiek za niezgodną z prawem dyskryminację.

41. Jeśli chodzi o pytanie (iv), Rząd Zjednoczonego Królestwa kwestionuje interpretację przedstawioną przez Age Concern England i podnosi, że art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie wymaga od państw członkowskich określenia — w drodze ustanowienia listy czy przyjęcia innego środka podobnego w zakresie formy i zawartości do listy zawartej w art. 6 ust. 1 — rodzajów różnic w traktowaniu, które mogą być uzasadnione tym, że stanowią środek proporcjonalny do realizacji zgodnego z prawem celu w rozumieniu tego przepisu. Na poparcie swego stanowiska powołuje się on na brzmienie art. 6 ust. 1 i motywu 25 do dyrektywy, wyrok Trybunału w sprawie *Palacios de la Villa*¹⁴, genezę dyrektywy 2000/78

oraz zakres uprawnień dyskrecyjnych przysługujących państwom członkowskim w ramach transpozycji dyrektyw na podstawie art. 249 WE. Projektując brzmienie art. 6 ust. 1 dyrektywy, prawodawca wspólnotowy zdawał sobie sprawę, że niemożliwe jest określenie z góry rodzajów sytuacji, w których różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione. Zatem nałożenie na państwa członkowskie obowiązku stworzenia takiej listy byłoby tym bardziej nieodpowiednie.

42. Rząd włoski także uważa, iż zakres swobody przyznany państwom członkowskim w ramach transpozycji dyrektyw powoduje, że określenie — w drodze stworzenia konkretnej listy — rodzajów różnic w traktowaniu, które mogą być uzasadnione, jest niepotrzebne.

43. Komisja podnosi, że każde naruszenie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, będącej jedną z zasad podstawowych prawa wspólnotowego, powinno być uzasadnione względami o charakterze porównywalnym do tych, które dotyczą interesu publicznego/polityki społecznej. W świetle motywu 25 dyrektywy 2000/78 interpretuje ona jej art. 6 ust. 1 w ten sposób, że ustanawia on pewne ograniczone odstępstwo od tej podstawowej zasady, uzasadnione odniesieniem do konkretnych kwestii polityki społecznej mających znaczenie dla poszczególnych państw członkowskich. Artykuł 6 ust. 1 zakłada zatem, że konieczne jest przyjęcie konkretnego środka krajowego odzwierciedlającego dane okoliczności i względy. Jako przykład

14 — Przywołany w przypisie 6, pkt 51–55.

może służyć właśnie art. 30 rozporządzenia, stanowiący, iż rozwiązanie stosunku pracy z osobą mającą 65 lat lub więcej jest zgodne z prawem, „jeśli przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę”. Zatem pracodawca stosuje rozwiązanie z zakresu polityki państwa do indywidualnych okoliczności, ale decyzje odnośnie do kierunków tej polityki należą nie do niego, lecz do danego państwa członkowskiego.

2. Ocena

44. Ponieważ pytanie to dotyczy raczej kwestii „techniki legislacyjnej” w odniesieniu do transpozycji art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 niż jej merytorycznego zakresu, wydaje się stosowne na wstępie przypomnieć kilka podstawowych zasad obowiązujących w kwestii zakresu obowiązku transpozycji dyrektyw ciężącego na państwach członkowskich.

45. Z jednej strony brzmienie art. 249 WE wskazuje, iż skoro dyrektywy są wiążące w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, państwa członkowskie korzystają zasadniczo ze swobody wyboru sposobu transpozycji dyrektywy i środków, za pomocą których transpozycja ma nastąpić. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału zakres elastyczności pozostawiony państwom członkowskim w ramach transpozycji dyrektyw powoduje, iż nie istnieje wymóg przyjęcia formalnych środków prawnych przez państwo członkowskie w celu dokonania przez nie transpozycji. Trybunał wielokrotnie orzekał, iż nie zawsze trzeba będzie przyjąć konkretny przepis prawny obejmujący swoim zakresem w sposób formalny obowiązki zawarte

w dyrektywie, gdyż w zależności od treści dyrektywy w niektórych przypadkach wystarczający dla jej transpozycji może być ogólny kontekst prawny w danym państwie członkowskim¹⁵.

46. Z drugiej strony jest oczywiste, iż mimo korzystania przez państwa członkowskie z szerokiego zakresu uprawnień dyskrecyjnych odnośnie do wyboru sposobu transpozycji ciąży na nich w każdym wypadku obowiązek przyjęcia wszelkich niezbędnych środków, tak aby zapewnić pełną skuteczność dyrektywy w zgodzie z celami jej przyświecającymi¹⁶.

47. Obowiązek zapewnienia, że prawo wspólnotowe znajdzie pełne zastosowanie, wymaga od państw członkowskich w pierwszej kolejności dostosowania ich przepisów do wymogów prawa wspólnotowego i oczywiście także powstrzymania się od wprowadzania nowych przepisów mogących zaszkodzić pełnej skuteczności danej dyrektywy. Jednakże ponadto może okazać się konieczne, szczególnie w sytuacji, gdy odnośnie przepisy dyrektywy mają za cel przyznanie praw podmiotowych jednostkom, ustanowienie przepisów prawa w celu stworzenia tak precyzyjnej, jasnej i przejrzystej sytuacji, aby jednostki mogły poznać całość swoich praw i powołać się na nie przed sądem krajowym¹⁷.

15 — Zobacz przykładowo wyroki z dnia 26 czerwca 2003 r. w sprawie C-233/00 Komisja przeciwko Francji, Rec. s. I-6625, pkt 76 oraz z dnia 15 listopada 2001 r. w sprawie C-49/00 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. I-8575, pkt 21.

16 — W tym kontekście zob. przykładowo wyroki z dnia 25 lipca 1991 r. w sprawie C-208/90 Emmott, Rec. s. I-4269, pkt 18 oraz z dnia 9 listopada 2006 r. w sprawie C-216/05 Komisja przeciwko Irlandii, Rec. s. I-10787, pkt 26.

17 — W tym kontekście zob. przykładowo wyrok z dnia 18 stycznia 2001 r. w sprawie C-162/99 Komisja przeciwko Włochom, Rec. s. I-541, pkt 22 oraz przywołany w przypisie 15 wyrok w sprawie Komisja przeciwko Francji, pkt 76.

48. W tym kontekście, zgodnie z art. 1 w związku z art. 3 ust. 1 lit. c), celem dyrektywy 2000/78 jest stworzenie wszystkim osobom — zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, włącznie z instytucjami publicznymi — w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względów wymienionych w art. 1, wśród których znajduje się wiek¹⁸.

49. Dyrektywa ta ma zatem za cel przyznanie jednostkom skutecznej ochrony przed dyskryminacją ze względu na między innymi wiek, w szczególności w stosunkach z innymi jednostkami (stosunkach horyzontalnych), takich jak zatrudnienie. Z art. 9 i 10 dyrektywy 2000/78 i jej 29 i 31 motywu wynika jasno, że od państw członkowskich wymaga się udostępnienia w tym celu odpowiednich środków ochrony prawnej oraz przeniesienia ciężaru dowodzenia w przypadku domniemania dyskryminacji z osoby uważającej się za ofiarę dyskryminacji na stronę pozwaną.

50. Mając na względzie materialną ochronę przed przejawami dyskryminacji zakazanymi przez dyrektywę 2000/78, której przyznanie jednostkom stanowi jej cel, dla pełnej jej transpozycji zapewne nie wystarczy zwykłe zapewnienie zgodności przepisów krajowych

objętych zakresem dyrektywy z wymogami z niej wynikającymi, a dotyczącymi równego traktowania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy.

51. W celu umożliwienia jednostkom skutecznego korzystania w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78 z prawa do równego traktowania, a w szczególności z prawa do ochrony przed dyskryminacją ze względu na wiek, na państwach członkowskich ciąży moim zdaniem, w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, dodatkowy obowiązek wprowadzenia przepisów prawa krajowego ustanawiających konkretnie i z wystarczającą jasnością zakaz dyskryminacji ze względu na wiek tak jak ma to miejsce w szczególności w art. 1 w związku z art. 2 oraz 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Sądzę, że art. 3 rozporządzenia zasadniczo stanowi taki przepis, gdyż zawiera on definicję dyskryminacji ze względu na wiek dla potrzeb prawa krajowego.

52. Jednakże w przeciwieństwie do tego, co Age Concern England zdaje się sugerować, nie sądzę aby transpozycji dyrektywy 2000/78 i w szczególności jej art. 6 ust. 1 na grunt prawa krajowego brakowało wymaganej precyzji lub wystarczającej konkretyzacji tylko z tego względu, że analizowane przepisy krajowe nie wymieniają w sposób konkretny rodzajów różnic w traktowaniu, które mogą być uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1.

¹⁸ — Zobacz powyżej pkt 28 i 29.

53. Jak wskazał Rząd Zjednoczonego Królestwa, art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78 wymienia jedynie przykłady różnic w traktowaniu w celu przedstawienia rodzajów tych różnic, do których odnosi się pierwszy akapit art. 6 ust. 1, a mianowicie tych, które ze względu na zgodny z prawem cel można uznać za obiektywnie i odpowiednio uzasadnione i, co za tym idzie, za zgodne z wymogami dyrektywy¹⁹.

54. Nie można z powyższego wywnioskować, że na państwach członkowskich ciąży obowiązek ustanowienia w ramach ich środków transponujących konkretnego katalogu różnic w traktowaniu, które mogą być uzasadnione zgodnym z prawem celem. Biorąc pod uwagę, w jak różnych sytuacjach takie różnice w traktowaniu mogą mieć miejsce, ustanowienie takiego katalogu z góry je wymieniającego byłoby raczej niemożliwe bez skutku ubocznego polegającego na nieuzasadnionym ograniczeniu zakresu uzasadnienia przewidzianego w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78.

55. Ostatecznie należy także pamiętać, że art. 3 rozporządzenia nie ustala zakresu zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w odniesieniu do zatrudnienia i pracy na gruncie prawa krajowego w sposób niezwiązany z innymi, bardziej konkretnymi przepisami regulującymi indywidualne sytuacje i zagadnienia, takimi jak art. 30 rozporzą-

dzenia w stosunku do obowiązkowego przejścia na emeryturę.

56. Wnoszę stąd, że przepisy krajowe takie jak art. 3 rozporządzenia nie są niezgodne z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 tylko dlatego, że nie zawierają konkretnego katalogu dozwolonych różnic w traktowaniu.

57. Na pytanie (iv) proponuję więc odpowiedzieć w ten sposób, że art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zezwala państwom członkowskim na przyjęcie przepisów stanowiących, iż różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie są dyskryminacją, jeśli wykazane zostanie, że są one środkiem proporcjonalnym do realizacji zgodnego z prawem celu w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Jednakże nie wymaga to od państw członkowskich ustalenia rodzajów różnic w traktowaniu, które mogą być na podstawie art. 6 ust. 1 uzasadnione, w drodze katalogu lub innego środka podobnego w zakresie formy i zawartości do katalogu z art. 6 ust. 1.

D — Kryteria uzasadniające bezpośrednią i pośrednią dyskryminację

58. Poprzez pytanie (v) sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 7 ust. 4, 5 oraz 30 rozporządzenia w zakresie, w jakim zezwalają pracodawcy na zwolnienie pracownika

¹⁹ — W tym kontekście zob. przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 52.

mającego 65 lat i więcej, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę, są uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tym kontekście oczekuje odpowiedzi w przedmiocie ewentualnych różnic między kryteriami uzasadnienia ustanowionymi odpowiednio w art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy.

1. Główne argumenty stron

59. Age Concern England podkreśla wyjątkową naturę art. 6 dyrektywy 2000/78 i fakt, że z tego powodu należy w stosunku do niego stosować wykładnię ścisłą. Znajduje on argumenty przemawiające za tym stanowiskiem w celach i brzmieniu art. 6 oraz w motywie 25 dyrektywy 2000/78, a także w pracach przygotowawczych jej dotyczących (*travaux préparatoires*).

60. Age Concern England zauważa, że art. 6 ust. 1 ogranicza zakres odstępstw od zasady niedyskryminacji jedynie do środków uzasadnionych z powodu ich „obiektywności” i „odpowiedniości”. Zauważa także, że ustanowienie tej dwuczłonowej przesłanki ma charakter wyjątkowy w ramach wtórnego prawa wspólnotowego i ma bezpośredni związek z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć lub rasę. Ponieważ zgodnie z wyrokiem w sprawie Mangold²⁰ zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest ogólną zasadą prawa wspólnotowego, jakiegokolwiek uzasadnienie bezpośredniej

dyskryminacji ze względu na wiek musi być poddane bardzo szczegółowej kontroli.

61. Age Concern England uważa zatem, że kryteria uzasadniające zawarte w art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 w odniesieniu do dyskryminacji pośredniej są w sposób oczywisty odmienne w stosunku do tych, które zawiera art. 6 ust. 1 dyrektywy w odniesieniu do dyskryminacji bezpośredniej.

62. Age Concern England wywodzi stąd, że wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać tak, aby strona pozwana mogła uzasadnić mniej korzystne traktowanie ze względu na wiek jedynie poprzez wykazanie, że różnica w traktowaniu jest zarówno obiektywnie, jak i odpowiednio uzasadniona. Użycie tych pojęć wskazuje, że takie uzasadnienie jest dopuszczalne jedynie w sytuacji istnienia poważnych powodów i w wyjątkowych i ograniczonych okolicznościach, takich jak te, które wymienione są w art. 6 dyrektywy 2000/78, lub w analogicznych okolicznościach, jeśli zostały one ustalone.

63. W przeciwieństwie do tego Rząd Zjednoczonego Królestwa twierdzi, że biorąc pod uwagę brzmienie i cel dyrektywy 2000/78, jej genezę oraz wyrok w sprawie Palacios de la Villa²¹ nie istnieją praktyczne różnice pomiędzy kryteriami uzasadniającymi zawar-

20 — Przywołanym w przypisie 4.

21 — Przywołany w przypisie 6, pkt 60–65.

tymi w art. 2 ust. 2 dyrektywy i kryteriami uzasadniającymi odnoszącymi się do bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek a zawartymi w art. 6 ust. 1 dyrektywy. Argumentuje on ponadto, iż Age Concern England przywiązuje zbyt wielką wagę do użycia słowa „odpowiednie” w związku ze słowem „obiektywne”. Wielka Brytania wskazuje, że art. 6 ust. 1 odnosi się także do sytuacji stanowiących dyskryminację pośrednią, jak na przykład określenie warunków dotyczących stażu pracy lub doświadczenia zawodowego wymaganych w celu zatrudnienia [art. 6 ust. 1 lit. b) dyrektywy]. Zasadniczo na obiektywne i proporcjonalne uzasadnienie można się powołać w celu obalenia zarzutu dyskryminacji zarówno na gruncie prawa wspólnotowego, jak i europejskiej konwencji praw człowieka.

64. Rząd włoski uważa, że art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 różnią się od siebie zakresem stosowania w takim znaczeniu, iż odstępstwa od zasady niedyskryminacji ze względu na wiek mają szerszy zakres na gruncie art. 6 ust. 1 niż na gruncie art. 2 dyrektywy.

65. Komisja zgadza się z rządem Zjednoczonego Królestwa, twierdząc, że różnice w brzmieniu pomiędzy art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 nie są istotne. Jako główną różnicę między tymi dwoma artykułami traktuje ona natomiast kwestie podmiotu mającego dokonać uzasadnienia, jego natury oraz sposobu jego udowodnienia. Komisja wyjaśniła podczas rozprawy, że uważa art. 6 ust. 1 za rodzaj przepisu *lex specialis* w stosunku do art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ustanawiający

jedyne możliwe usprawiedliwienie dla dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek.

66. Jak wyrażnie stanowi art. 6 ust. 1, na państwie członkowskim spoczywa uzasadnienie wyboru przyjętej polityki „w ramach prawa krajowego”. Z wyroku w sprawie *Palacios de la Villa*²² wynika także jasno, że powinna istnieć możliwość ustalenia — czy to bezpośrednio na podstawie brzmienia danego przepisu, czy też na podstawie ogólnego kontekstu, włączając w to oficjalne dokumenty — celu, któremu służy konkretny środek prawodawczy. Z drugiej strony art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 kładzie nacisk na kwestię, czy konkretny pracodawca jest w stanie uzasadnić swoją praktykę odnoszącą się do zatrudnienia.

67. Odnosząc się do not wyjaśniających wydanych przez Department of Trade and Industry (ministerstwo handlu i przemysłu), Komisja zauważa, że względami polityki społecznej stanowiącymi podstawę rozporządzenia są „planowanie w zakresie siły roboczej” i zapobieganie dotknięcia emerytur i innych świadczeń związanych z pracą niekorzystnymi skutkami, czyli względy zaliczające się do kategorii względów zgodnych z prawem zawartych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Komisja odnosi się także do licznych kwestii i kryteriów, które sąd odsyłający może wziąć pod uwagę w momencie dokonywania oceny proporcjonalności analizowanych prze-

22 — Przywołanego w przypisie 6, pkt 57.

pisów (to jest kwestii, czy są one odpowiednie i konieczne).

2. Ocena

68. W idealnym świecie każdy podlegałby ocenie w sposób indywidualny i zgodnie ze swymi indywidualnymi zasługami oraz wszyscy byłiby traktowani tak samo w zakresie, w jakim są tacy sami, a odmiennie w zakresie, w jakim się różnią. Tak więc w idealnym świecie każdy otrzymywałby to, co mu się należy, i sprawiedliwości stałoby się zadość.

69. Niestety idealna sprawiedliwość w takim znaczeniu pozostaje poza zasięgiem prawa, jakie znamy. Jako „norma” prawo z natury rzeczy musi być sformułowane w sposób ogólny, może odnosić się do rzeczywistości jedynie w sposób abstrakcyjny, a zadaniem sądów, administracji i jednostek jest stosowanie go w indywidualnych przypadkach i, co za tym idzie, przekształcanie ogólnego prawa — w sytuacji indywidualnej — w sprawiedliwość dla każdej jednostki.

70. Zatem prawo generalizuje i kategoryzuje, odnosi się do jednostek i indywidualnych

sytuacji przez pryzmat typów, kategorii, cech i klas, rozróżnia na podstawie pewnych kryteriów²³. Jednakże z biegiem czasu pewne klasyfikacje zostały uznane za będące nie do zaakceptowania w ramach porządku prawnego lub za sprzeczne z wartościami stanowiącymi podstawę tego porządku. W zgodzie z art. 13 WE, art. 1 dyrektywy 2000/78 wymienia religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek czy też orientację seksualną jako kryteria, na których różnicowanie w ramach prawa nie może się zasadniczo opierać, chyba że zostanie wykazane, że takie różnicowanie jest obiektywnie uzasadnione.

71. Klasyfikacje czy też różnice w traktowaniu oparte bezpośrednio bądź pośrednio na tych względach są zatem co do zasady „podejrzane” i mogą stanowić niezgodną z prawem dyskryminację, jednakże biorąc pod uwagę możliwości uzasadnienia ustanowione w art. 2 dyrektywy 2000/78 niekoniecznie musi tak być. Wszystko zależy od okoliczności, szczególnie w sytuacji różnic w traktowaniu ze względu na wiek.

72. Jeśli chodzi konkretnie o wiek, prawodawca wspólnotowy podkreślił w motywie 25 dyrektywy 2000/78, że „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”.

23 — Jeśli prawo umożliwia w zbyt dużym zakresie podejmowanie decyzji indywidualnych, to osłabia ono jedną ze swoich nieodłącznych funkcji polegającą na zapewnieniu pewności prawa czy też bardziej ogólnie „praworządności”. Z drugiej strony biorąc w zbyt małym stopniu pod uwagę okoliczności danego przypadku, może ono prowadzić do niesprawiedliwych, niemożliwych do zaakceptowania rezultatów: *summum ius, summa iniuria* [...].

73. Wiek figuruje także wśród względów wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78, jako że jej art. 6 ust. 1 zawiera szczególne uzasadnienie różnic w traktowaniu ze względu na wiek, pod warunkiem że takie nierówności nie stanowią zabronionej na podstawie art. 2 dyskryminacji i „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”.

74. W przeszłości wskazywano już, że tak zróżnicowane podejście do różnic w traktowaniu ze względu na wiek odzwierciedla rzeczywistą różnicę między wiekiem i pozostałymi względami wymienionymi w art. 2 dyrektywy 2000/78²⁴. Ze swej natury wiek nie jest „względem podejrzanym”, przynajmniej nie w takim stopniu jak rasa czy płeć. Wręcz przeciwnie, różnice oparte na kryterium wieku, limity wiekowe czy też środki związane z tym kryterium są zasadniczo proste, jeśli chodzi o posługiwanie się nimi, jednoznaczne i przejrzyste i, co za tym idzie, są szeroko rozpowszechnione w prawie, a w szczególności w prawodawstwie dotyczącym spraw socjalnych i pracowniczych. Wiek jest jednocześnie kryterium płynnym. Problem, czy różnica w traktowaniu stanowi dyskryminację ze względu na wiek, może nie ograniczać się do kwestii, czy jest ona oparta bezpośrednio lub pośrednio na kryterium wieku, lecz także obejmować kwestię, jakiego wieku dotyczy. Zatem może być znacznie trudniej niż przykładowo w sytuacji różnic ze względu na płeć ustalić granicę między uzasadnioną różnicą ze względu na wiek i nieuzasadnioną dyskryminacją. Wreszcie

w zakresie, w jakim limity wiekowe takie jak wiek emerytalny ustanowiony w rozporządzeniu powodują powstanie różnic opartych bezpośrednio na kryterium wieku, są one automatycznie przeznaczone do rozpatrzenia w kontekście przepisów o bezpośredniej dyskryminacji w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78.

75. Ustanawiając dodatkową możliwość uzasadnienia o charakterze szczególnym, art. 6 ust. 1 ma za cel wzięcie pod uwagę szczególnej natury dyskryminacji ze względu na wiek i trudności z nią związanych. W sposób oczywisty jego celem jest umożliwienie państwom członkowskim utrzymania w mocy ich praktyk dotyczących wieku w odniesieniu do zatrudnienia oraz wyznaczenie lub zachowanie limitów wiekowych w takim zakresie, w jakim są one uzasadnione zgodnymi z prawem względami dotyczącymi zatrudnienia lub polityki społecznej. W tym celu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zawiera także uzasadnienie różnic w traktowaniu bezpośrednio opartych na kryterium wieku, co stanowi wyjątek, jeśli chodzi o formy dyskryminacji zabronione przez dyrektywę²⁵.

76. Zatem w przeciwieństwie do tego, co zdaje się sugerować Age Concern England, dyrektywa daje większe możliwości uzasad-

24 — W tym kontekście zob. przykładowo moją opinię w przywołanej w przypisie 6 sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 61–63 oraz opinię rzecznika generalnego Jacoba w przywołanej w przypisie 5 sprawie *Lindorfer*, pkt 83 i 84.

25 — W tym kontekście należy zauważyć, że jak przyznało nawet Age Concern England podczas rozprawy, art. 6 ust. 1 odnosi się — w zakresie przykładów traktowania, które mogłyby ewentualnie być uzasadnione — do okoliczności związanych nie tylko z bezpośrednią, ale także z pośrednią dyskryminacją, przykładowo w pkt b) drugiego akapitu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Różnica pomiędzy uzasadnieniami zawartymi w art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 nie zbiega się zatem z różnicą między dyskryminacją pośrednią i bezpośrednią.

nienia różnic w traktowaniu ze względu na wiek niż z innych względów wymienionych w jej art. 1. Nie oznacza to jednak, że dyskryminacja ze względu na wiek znajduje się na dole pozornej „hierarchii” względów wymienionych w dyrektywie 2000/78, z powodu których może dojść do dyskryminacji. Stanowi to raczej wyraz różnicy między tymi względami zarówno o charakterze merytorycznym, jak i w zakresie sposobu ich funkcjonowania. Nie jest to kwestia wartości czy znaczenia, lecz kwestia odpowiedniego wyznaczenia zakresu zakazu dyskryminacji.

77. Jeśli chodzi bardziej konkretnie o przepisy krajowe takie jak te, których dotyczy niniejsza sprawa, czyli zezwalające pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mającym 65 lat lub więcej, jeśli przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę, to należy je uważać za przepisy wprowadzające różnicę w traktowaniu opartą bezpośrednio na kryterium wieku, która może stanowić bezpośrednią dyskryminację w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

78. Ich ewentualne uzasadnienie podlega zatem ocenie jedynie na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tym kontekście wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, który także dotyczył przepisów odnoszących się do obowiązkowego przejścia na emeryturę (jednakże różniących się pod pewnymi wzglę-

dami), zawiera wskazówki na temat wielu kwestii mających znaczenie także w niniejszej sprawie.

79. Jeśli chodzi o kryteria uzasadniające znajdujące zastosowanie na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zgadzam się z Komisją i z rządem Zjednoczonego Królestwa, że w odniesieniu do stopnia kontroli przepisów krajowych objętych zakresem art. 6 ust. 1 nie powinno się przykładać wagi do słowa „odpowiednie” użytego obok słowa „obiektywnie”. Z orzecznictwa wynika, iż Trybunał nie stosuje szczególnych kryteriów „odpowiedniości”, analizując kwestię ewentualnego uzasadnienia przepisów krajowych na podstawie art. 6 ust. 1. Trybunał wydaje się raczej stosować łącznie kryteria „obiektywności i odpowiedniości” w ramach oceny zgodności z prawem celu danych przepisów krajowych²⁶. Ponadto *Age Concern England* nie zdołał wykazać, iż znaczenie słowa „odpowiednio” różni się od znaczenia słowa „obiektywnie” w zakresie stopnia wymaganej kontroli.

80. Ponadto Trybunał uznał w wyroku w sprawie *Palacios de la Villa*, iż w celu uzasadnienia przepisów krajowych na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78

26 — Zobacz przywołany w przypisie 4 wyrok w sprawie *Mangold*, pkt 59 i 60 oraz przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 64–66.

nie jest konieczne, aby odwoływały się one w sposób wyraźny do zgodnego z prawem celu tego rodzaju jak te, które zawarte są w tym artykule. W tym kontekście wystarczy, aby „inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw dla dokonania kontroli sądowej jego zasadności, a także właściwego i koniecznego charakteru środków zastosowanych do realizacji tego celu”²⁷.

81. W istocie, pamiętając o starej paremii prawniczej „lex imperat, non docet”, możliwość uzasadnienia przepisu nie powinna być uwarunkowana dokonaniem wyraźnego określenia jego celów.

82. Myślę jednakże, że taka możliwość opiera się także na założeniu, iż w każdym razie istnieją jakieś przepisy. Zgadzam się także z Komisją, iż taki wniosek wynika z motywu 25 („przepisy szczególne”) oraz z brzmienia art. 6 ust. 1 dyrektywy, który głównie odnosi się do przepisów krajowych odzwierciedlających wybory dokonane w ramach polityki społecznej i w zakresie zatrudnienia, a nie decyzji pracodawców o charakterze indywidualnym²⁸. Uzasadnienie środków ustanawiających różnice w traktowaniu ze względu na wiek podlega zatem ocenie na poziomie poszczególnych państw członkowskich, „w ramach [ich] prawa krajowego”.

83. Jednakże moim zdaniem nie wyklucza to możliwości uzasadnienia przepisów krajowych przyznających pewien zakres swobody czy też pewien stopień elastyczności organom władzy lub nawet jednostkom. Oznacza to jedynie, iż pytanie, które należy zadać w sytuacji takiej jak ta, która ma miejsce w niniejszej sprawie w odniesieniu do art. 30 rozporządzenia i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, nie dotyczy tego, czy indywidualna decyzja pracodawcy nakazująca pracownikowi przejście na emeryturę jest uzasadniona, lecz kwestii, czy przepisy, na podstawie których pracodawca może tego dokonać z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego, gdy pracownik ma 65 lat lub więcej, jest uzasadniona zgodnym z prawem celem, tak jak przewiduje to art. 6 ust. 1²⁹.

84. W następnej kolejności, jeśli uda się ustalić istnienie takiego zgodnego z prawem celu, zgodnie z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, konieczne jest, aby środki służące jego realizacji były „właściwe i konieczne”.

85. W tym kontekście Trybunał odniósł się w wyroku w sprawie *Palacios de la Villa* do utrwalonego orzecznictwa, zgodnie z którym „państwa członkowskie oraz, w danym przypadku, partnerzy społeczni na poziomie

27 — Przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 54–57.

28 — W tym kontekście zob. także odniesienie Trybunału do wyboru, „jakiego mogą dokonać dane władze krajowe”, w przywołanym w przypisie 6 wyroku w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 69.

29 — Sądze, że niedokonanie tego rozróżnienia jest powodem pewnych nieporozumień i prowadzi do braku precyzji w niniejszej sprawie.

krajowym dysponują szerokim marginesem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zdefiniowaniu środków mogących go zrealizować”³⁰.

duży zakres uprawnień dyskrejonalnych przy wyborze środków służących realizacji zgodnego z prawem celu dotyczącego polityki społecznej i polityki zatrudnienia, co być może znajduje odzwierciedlenie w brzmieniu odpowiedzi udzielonej przez Trybunał w sprawie *Palacios de la Villa*, zgodnie z którą normy te nie podlegają wyłączeniu, jeśli „środki podjęte dla realizacji tego celu interesu ogólnego nie wydają się” [...] „niewłaściwe i niekonieczne”³².

86. Ponadto Trybunał odniósł się do różnych złożonych kwestii, które dane władze krajowe mogą wziąć pod uwagę w odniesieniu do przepisów dotyczących emerytury, i doszedł do wniosku, iż na właściwych władzach państw członkowskich spoczywa ciężar znalezienia odpowiedniej równowagi między różnymi interesami, pod warunkiem że wymogi proporcjonalności zostaną spełnione³¹.

87. Wydaje się to sugerować, że państwom członkowskim pozostawiono stosunkowo

88. W ramach odpowiedzi na pytanie (v) proponuję stwierdzić, że przepisy takie jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, zezwalające pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mającym 65 lat lub więcej w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę, mogą zasadniczo być uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli w ramach prawa krajowego są one obiektywnie i odpowiednio uzasadnione zgodnym z prawem celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeśli środki użyte w celu realizacji względów interesu publicznego nie okażą się niewłaściwe i niekonieczne do ich realizacji.

30 — Przywołanym w przypisie 6, pkt 68, wraz z odniesieniem do przywołanego w przypisie 4 wyroku w sprawie *Mangold*, pkt 63.

31 — Przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 68–71.

32 — Zobacz przywołany w przypisie 6 wyrok w sprawie *Palacios de la Villa*, pkt 77; zob. także dotyczącą tej kwestii w sposób bardziej wyraźny moją opinię w tej sprawie, pkt 74.

V — Wnioski

89. Proponuję Trybunałowi udzielenie następujących odpowiedzi na przedłożone pytania:

- Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. znajduje zastosowanie do przepisów krajowych takich jak przepisy rozporządzenia zezwalające pracodawcom na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami mającymi 65 lat i więcej z powodu przejścia na emeryturę;
- Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dopuszcza przyjęcie przez państwa członkowskie przepisów prawnych przewidujących, że różnice w traktowaniu ze względu na wiek nie stanowią dyskryminacji, jeśli wykazane zostanie, że przepisy te są środkiem proporcjonalnym do realizacji zgodnego z prawem celu w rozumieniu art. 6 ust. 1. Nie oznacza to jednak, że państwa członkowskie mają obowiązek określenia rodzajów różnic w traktowaniu — które mogą być uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 — poprzez ustanowienie listy czy też innego środka podobnego w zakresie formy i zawartości do listy z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78;
- Przepisy takie jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, zezwalające pracodawcom na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami mającymi 65 lat i więcej w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przejście na emeryturę, mogą być co do zasady uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli są one obiektywnie i odpowiednio uzasadnione w ramach prawa krajowego zgodnym z prawem celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeśli środki użyte w celu realizacji względów interesu publicznego nie okażą się niewłaściwe i niekonieczne do ich realizacji.