

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Niemcy) w dniu 28 maja 2008 r. — Colin Wolf przeciwko Stadt Frankfurt am Main**

**(Sprawa C-229/08)**

(2008/C 223/33)

*Język postępowania: niemiecki*

**Sąd krajowy**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Strony w postępowaniu przed sądem krajowym**

*Strona skarżąca:* Colin Wolf.

*Strona pozwana:* Stadt Frankfurt am Main.

**Pytania prejudycjalne**

1. Czy korzystając z możliwości przyznanych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE (<sup>1</sup>), ustawodawca krajowy dysponuje ogólnie szerokim zakresem uznania, czy też uznanie to jest ograniczone do tego co potrzebne, w każdym razie jeżeli chodzi o ustanowienie górnej granicy wieku rekrutacji z uwzględnieniem minimalnego okresu służby do chwili przejścia na emeryturę zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2000/78/WE?
2. Czy potrzeba, o której mowa w art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2000/78/WE, konkretyzuje właściwy charakter środka wspomnianego w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78/WE i ogranicza w ten sposób zakres stosowania tego uregulowania o charakterze ogólnym?
3. a) Czy to, że pracodawca poprzez górną granicę wieku rekrutacji realizuje swój interes możliwie długiego okresu służby czynnej rekrutowanych urzędników, stanowi cel zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78/WE?  
b) Czy realizacja takiego celu ma charakter niewłaściwy już wtedy, gdy powoduje ona, iż urzędnicy pracują dłużej niż potrzeba dla uzyskania ustawowo zagwarantowanego świadczenia minimalnego przy wcześniejszym przejściu na emeryturę po upływie 5 lat służby?  
c) Czy realizacja takiego celu ma charakter niewłaściwy dopiero wtedy, gdy powoduje ona, że urzędnicy pracują dłużej niż potrzeba dla uzyskania ustawowo zagwarantowanego świadczenia minimalnego przy wcześniejszym przejściu na emeryturę — aktualnie 19,51 lat?
4. a) Czy utrzymanie możliwie niskiej liczby urzędników, których należy zatrudnić, poprzez możliwie niską górną granicę wieku rekrutacji, aby w ten sposób utrzymać na możliwie niskim poziomie liczbę świadczeń indywidualnych takich jak świadczenia wypadkowe lub chorobowe (zasiłki, również dla członków rodziny), stanowi cel zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78/WE?  
b) Jakie znaczenie może mieć w tym zakresie okoliczność, że wraz z rosnącym wiekiem świadczenia zabezpieczenia społecznego z tytułu wypadków lub zasiłków w przypadku choroby (również dla członków rodziny) są wyższe niż w przypadku młodszych urzędników, w wyniku czego przy rekrutacji urzędników starszych wiekiem nakłady z tym związane mogłyby ogólnie wzrosnąć?  
c) Czy niezbędne są w tym względzie uzasadnione prognozy lub statystki, czy też wystarczy ogólnie przyjęte prawdopodobieństwo?
5. a) Czy jeżeli pracodawca zamierza stosować określoną górną granicę wieku rekrutacji w celu zagwarantowania „zrównoważonej struktury wiekowej danej ścieżki kariery”, stanowi to cel zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78/WE?  
b) Jakim wymogom muszą ewentualnie odpowiadać względy utworzenia takiej struktury wiekowej, aby spełnić przesłanki wystąpienia czynnika uzasadniającego (właściwy i konieczny charakter, potrzeba)?
6. Czy jeżeli pracodawca w odniesieniu do górnej granicy wieku rekrutacji wskazuje na to, że do czasu osiągnięcia takiego wieku jest z zasady możliwe uzyskanie materialnych przesłanek rekrutacji do szkolenia w służbie pożarniczej średniego szczebla w postaci odpowiedniego wykształcenia szkolnego i zawodowego, stanowi to względ zgodny z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78/WE?
7. Na podstawie jakich kryteriów należy oceniać, czy minimalny okres służby do czasu przejścia na emeryturę ma charakter właściwy i konieczny?  
a) Czy potrzebę minimalnego okresu służby można uzasadnić wyłącznie jako ekwiwalent za sfinansowane przez samego pracodawcę nabycie kwalifikacji u pracodawcy (przygotowanie do służby pożarniczej średniego szczebla), aby ze względu na takie kwalifikacje zagwarantować następnie odpowiedni okres służby u tego pracodawcy, tak by koszty kształcenia zostały w ten sposób stopniowo odpracowane przez urzędnika?  
b) Jak długo może trwać okres służby przypadający po okresie kształcenia? Czy może przekraczać 5 lat, a jeżeli tak, to na jakich warunkach?  
c) Czy właściwy i konieczny charakter minimalnego okresu służby niezależnie od pkt 7 lit. a) można uzasadnić tym, że w przypadku urzędników, których świadczenia emerytalne finansuje wyłącznie pracodawca publiczny, oczekiwany okres służby czynnej od chwili zatrudnienia do przewidywanego przejścia na emeryturę musi wystarczyć do tego, aby przez okres służby wynoszący aktualnie 19,51 lat wypracować gwarantowane ustawowo minimalne świadczenie emerytalne?

- d) Czy odwrotnie odmowa zatrudnienia na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE jest dopiero wtedy uzasadniona, gdyby osoba została zatrudniona w wieku, który przy przewidywanym przejściu na emeryturę prowadziłby do tego, że należałoby wypłacać świadczenie minimalne, chociaż nie zostałyby ono jeszcze wypracowane?
8. a) Czy w celu oceny przejścia na emeryturę zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2000/78/WE należy opierać się na ustanowionej ustawowo granicy wieku emerytalnego wiążącej się z poborem emerytury czy też na statystycznym średnim wieku przejścia na emeryturę określonej grupy urzędniczej lub zawodowej?
- b) W jakim rozmiarze należy w danym przypadku uwzględnić, że dla poszczególnych urzędników normalne przejście na emeryturę może zostać przesunięte o okres do 2 lat? Czy okoliczność ta prowadzi w odpowiednim zakresie do podniesienia górnej granicy wieku rekrutacji?
9. Czy przy obliczaniu minimalnego okresu służby w ramach art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE można uwzględnić szkolenie, które należy odbyć w pierwszej kolejności w ramach stosunku pracy urzędnika? Czy ma znaczenie w tym kontekście, czy okres szkolenia należy uwzględnić w pełnym zakresie przy uzyskaniu emerytury jako okres składkowy, czy też okres szkolenia należy wyłączyć z okresu, w odniesieniu do którego pracodawca może wymagać minimalnego okresu służby zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2000/78/WE?
10. Czy uregulowania zawarte w § 15 ust. 1 zdanie drugie i § 15 ust. 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz są zgodne z art. 17 dyrektywy 2000/78/WE?

(<sup>1</sup>) Dz.U. L 303, s. 16.

**Odwołanie od wyroku Sądu Pierwszej Instancji (trzecia izba) wydanego w dniu 12 marca 2008 r. w sprawie T-100/04, Massimo Giannini przeciwko Komisji, wniesione w dniu 29 maja 2008 r. przez Massimo Giannini'ego**

**(Sprawa C-231/08 P)**

(2008/C 223/34)

*Język postępowania: francuski*

## Strony

*Wnoszący odwołanie:* Massimo Giannini (przedstawiciele: L. Levi i C. Ronzi, adwokaci)

*Druga strona postępowania:* Komisja Wspólnot Europejskich

## Żądania wnoszącego odwołanie

- uchylenie wyroku Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich z dnia 12 marca 2008 r. w sprawie T-100/04;
- w konsekwencji uwzględnienie żądań wnoszącego odwołanie przedstawionych w pierwszej instancji, i tym samym,
  - stwierdzenie nieważności decyzji komisji konkursowej konkursu COM/A/9/01 o niewpisaniu wnoszącego odwołanie na listę rezerwową tego konkursu, która została podana do wiadomości wnoszącego odwołanie pismem z dnia 11 czerwca 2003 r., jak również w razie potrzeby, uchylenie decyzji odrzucającej wnioski o ponowne zbadanie wniesiony przez wnoszącego odwołanie, która została podana do wiadomości wnoszącego odwołanie pismem z dnia 8 lipca 2003 r. oraz uchylenie decyzji o odrzuceniu zażalenia wnoszącego odwołanie, która została podana do wiadomości wnoszącego odwołanie pismem z dnia 2 grudnia 2003 r.;
  - zasądzenie odszkodowania za poniesioną szkodę majątkową, która została oszacowana w oparciu o, po pierwsze, różnicę między zasiłkiem dla bezrobotnych pobranym po wygaśnięciu umowy członka personelu tymczasowego a wynagrodzeniem urzędnika grupy funkcyjnej A 7/4 oraz, po drugie, po upływie okresu bezrobocia, o wysokość wynagrodzenia urzędnika grupy funkcyjnej A 7/5, oraz zadośćuczynienia za krzywdę, w kwocie oszacowanej na 1 euro;
  - obciążenie drugiej strony postępowania całością kosztów związanych z postępowaniem w pierwszej instancji i odwołaniem.

## Zarzuty i główne argumenty

Na poparcie swojego odwołania wnoszący odwołanie podnosi istotnie trzy zarzuty.

W zarzucie pierwszym wnoszący odwołanie zarzuca Sądowi naruszenie prawa do sprawiedliwego procesu oraz, bardziej szczegółowo, prawa do rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie. Bowiern między wniesieniem sprawy do Sądu a wydaniem zaskarżonego wyroku upłynęły cztery lata. Tymczasem, zdaniem wnoszącego odwołanie, w niniejszej sprawie takiego czasu trwania postępowania nie uzasadnia żadna nadzwyczajna okoliczność. Akta niniejszej sprawy nie były ani szczególnie obszerne, ani skomplikowane z prawnego punktu widzenia, a postępowanie było dla wnoszącego odwołanie wyjątkowo istotne.

W zarzucie drugim wnoszący odwołanie podnosi następnie, że Sąd naruszył art. 4, 27 i 29 regulaminu pracowniczego oraz naruszył zarówno pojęcie interesu służby, jak i spoczywający na instytucjach wspólnotowych obowiązek zachowania należytej staranności wobec ich pracowników i urzędników. Według wnoszącego odwołanie Sąd utożsamiał w tym względzie podjęcie wspólnotowej służby publicznej, w drodze otwartego konkursu w celu stworzenia rezerwy dla późniejszego naboru, z kontynuacją kariery zawodowej osób, których naboru dokonano już w drodze mechanizmów przewidzianych w regulaminie pracowniczym, przeniesień i awansów.