

Czasami oferta pracy może wskazywać przedział wieku kandydata



Shutterstock

TSUE orzekł dziś, że w ogłoszeniu o pracę można wpisać wiek kandydata. Zwłaszcza gdy tego wymaga od nas klient, który jest osobą niepełnosprawną.

- > [Niemiecki kazus](#)
- > [Orzeczenie trybunału](#)
- > [Skutki dla Polski](#)

Trybunał Sprawiedliwości **UE** wydał dziś wyrok w sprawie C-518/22 (J.M.P. przeciwko AP Assistenzprofis GmbH) przedstawionej przez federalny sąd pracy w Niemczech. Orzeczenie TSUE zezwala na to, aby pracodawca podał w ofercie pracy wymagania, które ograniczają tę propozycję zatrudnienia do osób w określonym wieku. Trybunał uznał bowiem, że wprowadzenie granic wiekowych może być konieczne i uzasadnione w świetle ochrony prawa do samostanowienia osoby z niepełnosprawnością.

Niemiecki kazus

Sprawa, która trafiła na wokandę **TSUE**, dotyczyła oferty pracy zamieszczonej przez niemiecką spółkę świadczącą usługi asystencji i doradztwa dla osób niepełnosprawnych. W ogłoszeniu o pracę pracodawca wpisał, że poszukuje dla osoby z niepełnosprawnością (28-letniej studentki) asystenta osobistego płci żeńskiej, który powinien być „najlepiej między 18 a 30 rokiem życia”. Kandydatka do pracy, która nie została zatrudniona, a w chwili rekrutacji miała 50 lat, uznała, że jest dyskryminowana z powodu swojego wieku. Pozwała więc niedoszłego pracodawcę o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek. Zatrudniający uważa, że jego postępowanie było uzasadnione, bo oferta uwzględniała życzenia i potrzeby beneficjenta asystencji będącego osobą niepełnosprawną, na co pozwala prawo niemieckie.

W sprawie tej sąd I instancji orzekł na korzyść kandydatki. Z kolei sąd II instancji przychylił się do stanowiska pracodawcy. Sąd federalny, który rozpatruje obecnie skargę rewizyjną kandydatki, uznał, że problem **prawny**, który ma do rozstrzygnięcia, powinien być oceniany w świetle dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Sprawa dotyczy bowiem kryteriów selekcji odnoszących się do dostępu do zatrudnienia w rozumieniu tej dyrektywy.

Sąd ten zwrócił się więc do Trybunału z prośbą o wskazanie, czy **przepisy** dyrektywy byłyby w stanie uzasadnić w tej sprawie odmienne traktowanie związane z wiekiem.

Orzeczenie trybunału

TSUE uznał, że odmienne traktowanie kandydatów do pracy ze względu na wiek w tej sprawie może być uzasadnione w świetle charakteru świadczonych przez nich usług asystencji osobistej. Tym samym stanowisko asystentki osobistej, której **praca** polega na pomocy osobie z niepełnosprawnością w jej codziennym życiu, można zastrzec dla kandydatów z tego samego przedziału wiekowego.

W wyroku TSUE podkreślił, że wyrażone przez osobę z niepełnosprawnością preferencje co do przynależności asystentki do określonego przedziału wiekowego mogą wspierać poszanowanie prawa osoby niepełnosprawnej do samostanowienia. Zauważył także, że w sprawie tej przepisy niemieckie zawierają wyraźny wymóg spełnienia indywidualnych życzeń osób z niepełnosprawnościami podczas świadczenia na ich rzecz usług asystencji osobistej. W związku z tym osoby te powinny mieć wybór w jakich warunkach, gdzie i z kim mieszkają.

W tym kontekście, jak wynika z orzeczenia trybunału, racjonalne wydaje się oczekiwanie, że asystentka osobista należąca do tej samej grupy wiekowej co osoba z niepełnosprawnością łatwiej zintegruje się ze środowiskiem osobistym, społecznym i uniwersyteckim tej osoby.

Wyrok jest zgodny z opinią rzecznika generalnego TSUE Richarda de la Toura, przedstawioną w lipcu br. Jego zdaniem zatrudnienie osobistego asystenta może podlegać wymogowi wieku – o ile taki środek jest konieczny w celu ochrony praw i wolności innych osób. Rzecznik zastrzegł, że jego opinia dotyczy przypadku sprawy niemieckiej (gdzie przepis krajowy przewiduje, że przy organizacji asystencji osobistej dla niepełnosprawnych należy brać pod uwagę życzenia tych osób w celu zapewnienia im samodzielności i integracji społecznej). Wskazał też, że taka interpretacja jest dopuszczalna w świetle dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Skutki dla Polski

Orzeczenie TSUE może mieć istotne znaczenie również dla polskich pracodawców. A zwłaszcza dla tych, którzy z jakichś powodów chcą zawrzeć w ogłoszeniu o pracę warunek np. w postaci określonego wieku lub płci kandydata do pracy, bo uważają, że w danym przypadku jest on konieczny.

Wprawdzie polskie przepisy (w odróżnieniu do niemieckich) nie przewidują wymogu spełnienia indywidualnych życzeń osób z niepełnosprawnościami podczas świadczenia usług na ich rzecz. Jednakże również nasze regulacje (kodeksu pracy) pozwalają na to by np. nie zatrudniać danej osoby z uwagi na jej wiek, gdy rodzaj lub warunki wykonywania pracy powodują, że wiek jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (wstępnie pisaliśmy już o tym w tekście: „Widelki wieku w rekrutacji? To może być uzasadnione”)..

- Wyrok jest zgodny z moimi oczekiwaniami. Kluczem do takiego orzeczenia była dość alternatywna treść samego ogłoszenia o pracę – komentuje dr hab. Daniel Książek, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj. Jak wyjaśnia, wymóg określonego wieku nie był tu bowiem wymogiem bezwzględny. - Wskazany przedział wieku był jedynie przedziałem preferowanym – zaznacza.

Prawnik podkreśla przy tym, że zarówno przepisy krajowe, jak i rangi europejskiej przewidują odstępstwo od ogólnej zasady niedyskryminowania właśnie na rzecz osób niepełnosprawnych. - W każdym przypadku będą oczywiście ważne detale ogłoszenia rekrutacyjnego, tak jak już wspominałem szczególnie w kontekście charakteru danego wymogu – wskazuje. - Te przepisy, ale również to orzeczenie, służą włączaniu osób niepełnosprawnych do życia codziennego na jak najlepszych dla nich warunkach. Polscy pracodawcy mogą w dużej mierze opierać się na nim przy włączaniu osób niepełnosprawnych w codzienne aktywności. Co ważne, odstępstwa mogą dotyczyć nie tylko wieku, ale każdego innego kryterium. A w takim przypadku będą one podlegać identycznemu procesowi oceny – stwierdza prof. Daniel Książek.