

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

JÁNA MAZÁKA

przedstawiona w dniu 15 lutego 2007 r.¹

I — Wstęp

1. Zwracając się z dwoma pytaniami w trybie prejudycjalnym postanowieniem z dnia 14 listopada 2005 r.², Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid pragnie w istocie ustalić, czy zakaz dyskryminacji ze względu na wiek przewidziany w szczególności przez art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy³, stoi na przeszkodzie przepisom krajowym dopuszczającym umieszczanie w układach zbiorowych pracy klauzul obowiązkowego przejścia na emeryturę. W przypadku odpowiedzi twierdzącej, sąd krajowy pragnie także dowiedzieć się, czy jest on zobowiązany do niestosowania tychże przepisów krajowych.

2. Pytania te powstały na gruncie sporu pomiędzy osobami prywatnymi, a mianowicie w związku z postępowaniem wyto-

czonym przez Félixą Palacios de la Villę przeciwko Cortefiel Servicios SA, José Marii Sanzowi Corralowi oraz Martinowi Tebarowi Lessowi, w którym F. Palacios podnosi zarzut, że rozwiązanie jego stosunku pracy z powodu osiągnięcia obowiązkowego wieku emerytalnego określonego w układzie zbiorowym jest niezgodne z prawem.

3. Pytania dotyczące wykładni dyrektywy 2000/78 były już przedstawiane Trybunałowi w sprawach Mangold⁴ oraz Navas.⁵ Jeżeli chodzi konkretnie o kwestię dyskryminacji ze względu na wiek, roszczenie dotyczące tego rodzaju dyskryminacji rozpatrywane jest przez Trybunał już po raz trzeci (po sprawach Mangold⁶ i Lindorfer⁷), chociaż należy podkreślić, że niniejsza sprawa różni się istotnie od obydwu tych wcześniejszych spraw, zarówno pod względem okoliczności faktycznych, jak i prawnych.

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 22 listopada 2005 r.

3 — Dz.U. L 303, str. 16.

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

5 — Wyrok z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05 Navas, Zb.Orz. str. I-6467.

6 — Wyżej wymieniona w przypisie 4.

7 — Zobacz opinię rzecznika generalnego Jacobsa wydaną w toczącej się przed Trybunałem sprawie C-227/04 P Lindorfer przeciwko Radzie; postępowanie w tej sprawie zostało wznowione postanowieniem Trybunału z dnia 26 kwietnia 2006 r.; zob. także drugą opinię przedstawioną w tej sprawie w dniu 30 listopada 2006 r. przez rzecznika generalnego Sharpston.

II — Ramy prawne

A — Prawo wspólnotowe

4. Dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE w jego brzmieniu sprzed wejścia w życie traktatu z Nicei. Artykuł ten stanowił: [...]

„Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. [...]

prawa, 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.

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

5. Motywy pierwszy i czternasty preambuły do dyrektywy 2000/78 brzmią następująco:

„(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

6. Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, że celem dyrektywy jest:

„[...] wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub

orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

kich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

7. Artykuł 2 ustęp 1 dyrektywy, który definiuje pojęcie dyskryminacji, sformułowany jest w następujący sposób:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

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

[...]

[...]”.

- c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]

8. Artykuł 3 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Zakres” stanowi w ust. 1 i 3:

3. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do wszelkiego rodzaju płatności dokonanych z systemów publicznych lub podobnych, włączając w to systemy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.

„1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszyst-

[...]”.

9. Artykuł 6 zawiera uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek:

zatrudnienia 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) określeniu 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 wynagradzania, 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) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do

10. Zgodnie z art. 18 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 przepisy dyrektywy miały zostać wprowadzone w życie do dnia 2 grudnia 2003 r. Ponieważ Hiszpania nie skorzystała z możliwości, przewidzianej

w art. 18 akapit drugi, pozostawienia sobie do dyspozycji dodatkowego terminu trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., data ta wyznacza także koniec okresu przewidzianego dla wprowadzenia w życie przepisów dyrektywy w Hiszpanii.

tj. w brzmieniu zmienionym ustawą nr 62/03, która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2004 r i która dokonała transpozycji dyrektywy 2000/78 do prawa hiszpańskiego — art. 4 i 17 ustanawiają zakaz dyskryminacji m.in. ze względu na wiek.

B — *Odnosne przepisy prawa krajowego*

11. Według postanowienia odsyłającego, począwszy od roku 1980 — po raz pierwszy na mocy ustawy nr 8/80 w sprawie statusu pracowników (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*, zwanej dalej „ustawą nr 8/80”) — aż do roku 2001, obowiązkowe przechodzenie na emeryturę było wykorzystywane w hiszpańskim ustawodawstwie jako mechanizm służący promowaniu dostępu do zatrudnienia poprzez lepszy jego rozdział między pokoleniami.

12. Po uznaniu przez trybunał konstytucyjny przepisów ustawy nr 8/80 przewidujących określanie wieku obowiązkowego przechodzenia na emeryturę w układach zbiorowych za niezgodne z konstytucją, ustawa ta została w stosownym zakresie zastąpiona królewskim dekretem ustawodawczym nr 1/1995 zmieniającym ustawę w sprawie statusu pracowników. Ustawa ta stanowi obecnie główny akt prawa krajowego w dziedzinie stosunków pracowniczych.

13. W aktualnie obowiązującej wersji ustawy w sprawie statusu pracowników —

14. W odniesieniu do obowiązkowego przechodzenia na emeryturę, dziesiąte postanowienie dodatkowe ustawy w sprawie statusu pracowników stanowiło:

„W granicach i na warunkach określonych w niniejszym przepisie, obowiązkowe przejście na emeryturę może być stosowane jako instrument służący wprowadzaniu w życie polityki zatrudnienia. Maksymalny wiek wyznaczający utratę zdolności do świadczenia pracy oraz moment ustanawiania umów o pracę zostanie określony przez rząd przy uwzględnieniu wielkości środków zgromadzonych w systemie zabezpieczenia społecznego oraz kondycji rynku pracy, bez uszczerbku dla możliwości uzupełniania okresów kwalifikujących do uzyskania świadczeń emerytalnych. W ramach negocjacji układów zbiorowych wiek przechodzenia na emeryturę może być uzgadniany swobodnie, bez uszczerbku dla obowiązujących w tym zakresie przepisów z dziedziny zabezpieczenia społecznego”.

15. Ze względu na zmianę stanowiska ustawodawcy, polegającą na przejściu od postrzegania obowiązkowego przejścia na emeryturę

jako instrumentu sprzyjającego zatrudnieniu do uznania go za obciążenie dla systemu zabezpieczenia społecznego, w roku 2001 dziesiąte postanowienie dodatkowe zostało uchylone, a tym samym zniesione obowiązkowe przejście na emeryturę. Zapoczątkowało to lawinę sporów sądowych, w których kwestionowano zgodność z prawem klauzul zawartych w układach zbiorowych przewidujących obowiązkowe przechodzenie pracowników na emeryturę. Z postanowienia odsyłającego jasno wynika, że Tribunal Supremo (hiszpański sąd najwyższy) stanął na stanowisku, iż wobec uchylecia ich podstawy prawnej klauzule obowiązkowego przejścia na emeryturę zawarte w wielu układach zbiorowych przestały być zgodne z prawem.

16. Jednakże, z inicjatywy partnerów społecznych, organizacji pracodawców i organizacji związków zawodowych, obowiązkowe przejście na emeryturę zostało przywrócone mocą ustawy nr 14/2005 z dnia 1 lipca 2005 r. w sprawie klauzul układów zbiorowych dotyczących osiągnięcia zwykłego wieku emerytalnego (zwanej dalej „ustawą nr 14/2005”), która weszła w życie z dniem 3 lipca 2005 r. Jedyne artykuły tej ustawy (którego postanowienia określane będą dalej mianem „docelowego systemu wprowadzonego ustawą nr 14/2005”) stanowi powtórzenie, chociaż w nieco zmienionym brzmieniu, dziesiątego postanowienia dodatkowego ustawy w sprawie statusu pracowników i sformułowany jest następująco:

„Układy zbiorowe pracy mogą zawierać klauzule przewidujące rozwiązanie umowy o pracę z powodu osiągnięcia przez pracownika normalnego wieku emerytalnego ustanowionego przez ustawodawstwo z zakresu zabezpieczenia społecznego, o ile spełnione zostaną następujące przesłanki:

- a) przepis ten winien być związany z celami sformułowanymi w układzie zbiorowym

pracy i zgodnymi z polityką zatrudnienia, takimi jak zwiększająca się stabilność zatrudnienia, przekształcenie umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony, wsparcie zatrudnienia, zatrudnianie nowych pracowników lub z jakimikolwiek innymi celami zmierzającymi do polepszenia jakości zatrudnienia;

- b) pracownik, którego dotyczy rozwiązanie umowy o pracę, musi posiadać minimalny okres składkowy lub dłuższy okres, gdy układ zbiorowy pracy tak stanowi, i spełnić pozostałe przesłanki wymagane przez ustawodawstwo z zakresu zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do emerytury z systemu składkowego”.

17. Ustawa nr 14/2005 ma zastosowanie nie tylko do układów zbiorowych zawartych po jej wejściu w życie, tj. z dniem 3 lipca 2005 r., ale także — na mocy zawartego w niej „jedynego przepisu przejściowego” — do układów będących już w mocy w dniu, w którym ustawa ta została ogłoszona.

18. Jedyne przepisy przejściowe, do którego odnoszą się pytania przedstawione w niniejszej sprawie, stanowi:

„Klauzule układów zbiorowych pracy zawartych przed wejściem w życie niniejszej ustawy przewidujące rozwiązanie umowy o pracę

pracowników, którzy osiągnęli normalny wiek emerytalny, uznaje się za ważne, o ile dany pracownik posiada minimalny okres składkowy i spełnia pozostałe przesłanki wymagane przez ustawodawstwo z zakresu zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do emerytury typu składkowego”.

19. Sąd krajowy podkreślił, że jedyny przepis przejściowy różni się od zasad obowiązkowego przejścia na emeryturę sformułowanych w jedynym artykule ustawy nr 14/2005, odnoszącym się do układów zbiorowych zawartych przed wejściem w życie tej ustawy, pod tym względem, że omawiany przepis przejściowy nie wymaga wprost, aby obowiązkowe przejście na emeryturę było związane z realizacją zadań spójnych z polityką zatrudnienia, które winny być określone w odnośnym układzie zbiorowym.

III — Okoliczności faktyczne, postępowanie i przedłożone pytania

20. Jak wynika z postanowienia odsyłającego, F. Palacios, urodzony w dniu 3 lutego 1940 r., był zatrudniony w przedsiębiorstwie Cortefiel Servicios SA (zwanym dalej „Cortefiel”) od dnia 17 sierpnia 1981 r. na stanowisku dyrektora do spraw organizacji.

21. Pismem z dnia 18 lipca 2005 r. przedsiębiorstwo to poinformowało F. Palacios o rozwiązaniu z nim stosunku pracy ze względu na spełnienie przez niego wszystkich wymogów określonych w art. 19 układu zbiorowego oraz w jedynym przepisie przejściowym.

22. Wzajemne relacje pomiędzy stronami reguluje układ zbiorowy sektora handlu tekstyliami dla autonomicznej Wspólnoty Madrytu, zawarty w dniu 10 marca 2005 r. i opublikowany w dniu 26 maja 2005 r. Artykuł 3 układu stanowi, że pozostaje on w mocy do dnia 31 grudnia 2005 r.

23. Artykuł 19 ust. 3 układu zbiorowego brzmi: „w celu wsparcia zatrudnienia ustala się wiek emerytalny na 65 lat, chyba że dany pracownik nie posiada wymaganego okresu pozwalającego mu uzyskać emeryturę, w takim przypadku może on pracować aż do ukończenia takiego okresu”.

24. Gdyby F. Palacios przeszedł na emeryturę z dniem 18 lipca 2005 r., to jest w dniu, w którym stosunek pracy został rozwiązany przez przedsiębiorstwo, byłby uprawniony do otrzymywania z systemu zabezpieczenia społecznego świadczenia emerytalnego w wysokości 100% podstawy wymiaru wynoszącej 2347,78 EUR, z zastrzeżeniem limitów przewidzianych przez krajowe ustawodawstwo.

25. W skardze wniesionej do sądu krajowego F. Palacios podnosi, że rozwiązanie z nim stosunku pracy dotknięte jest sankcją nieważności, ponieważ naruszone zostały jego prawa podstawowe. Obok zarzutu mobbingu, uznanego przez sąd krajowy za bezzasadny, F. Palacios podnosi także, iż był dyskryminowany z powodu osiągnięcia wieku 65 lat oraz kwestionuje bezpośrednio ważność pisma, mocą którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

26. Sąd krajowy zwraca uwagę, że pismo to zostało sporządzone na podstawie ustawy nr 14/2005 oraz że jedynym zagadnieniem, którego dotyczą pytania przedstawione Trybunałowi Sprawiedliwości, jest kwestia, czy jedyny przepis przejściowy jest zgodny z prawem wspólnotowym.

27. Sąd krajowy podkreśla nadto w swej analizie prawnej, że, zgodnie z jedynym przepisem przejściowym, rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem jest zgodne z prawem, o ile spełnione są dwa warunki, tj. gdy pracownik ten osiągnął wiek emerytalny oraz gdy spełnia on inne przesłanki, których spełnienie wymagane jest dla uzyskania prawa do państwowych świadczeń emerytalnych. W ocenie sądu krajowego, jeżeli jedyny przepis przejściowy jest niezgodny z prawem wspólnotowym, w świetle zasady pierwszeństwa prawa wspólnotowego nie powinien on być stosowany.

28. Sąd krajowy podkreśla także, iż w przeciwieństwie do jedynego przepisu przejściowego, docelowy system wprowadzony ustawą

nr 14/2005 uzależnia obowiązkowe przejście na emeryturę od realizacji zadań spójnych z polityką zatrudnienia. Z postanowienia odsyłającego wynika więc, że sąd krajowy uważa docelowy system wprowadzony ustawą nr 14/2005 za zgodny z dyrektywą 2000/78, z uwagi na zastosowanie odstępstwa przewidzianego w art. 6 ust. 1 dyrektywy, dotyczącego odmiennego traktowania ze względu na wiek.

29. Ponadto sąd krajowy stoi na stanowisku, że zgodnie z ustawą nr 14/2005 pracownicy, którzy osiągnęli wiek 65 lat, traktowani są odmiennie w zależności od tego, czy układ zbiorowy, na podstawie którego podlegają oni obowiązkowemu przejściu na emeryturę w wieku 65 lat, obowiązywał już w dniu wejścia w życie ustawy czy też był on przedmiotem negocjacji dopiero po tej dacie.

30. Sąd krajowy uznaje, że art. 13 WE i art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 to przepisy precyzyjne i bezwarunkowe, które mogą być stosowane bezpośrednio na gruncie toczącego się przed nim postępowania.

31. W tych okolicznościach, w celu uzyskania większej pewności prawnej co do właściwych kryteriów wykładni, Juzgado de

lo Social zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

jedynego przepisu przejściowego ustawy nr 14/2005?”

„1) Czy zasada równego traktowania, zakazująca jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na wiek, zapisana w art. 13 WE i w art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, stoi na przeszkodzie przepisom krajowym (w szczególności akapitowi pierwszemu jedynego przepisu przejściowego ustawy nr 14/2005 w sprawie klauzul układów zbiorowych dotyczących osiągnięcia zwykłego wieku emerytalnego), na podstawie których za zgodne z prawem uznaje się zawarte w układach zbiorowych klauzule obowiązkowego przejścia na emeryturę, gdy od pracownika wymaga się jedynie tego, by osiągnął zwykły wiek emerytalny oraz spełnił inne warunki określone w hiszpańskim ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego w ramach systemu o charakterze składkowym?

W przypadku odpowiedzi twierdzącej na poprzednie pytanie:

2) Czy zasada równego traktowania, zakazująca jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na wiek i zapisana w art. 13 WE i w art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zobowiązuje sąd krajowy do niestosowania, w niniejszej sprawie, pierwszego akapitu

IV — Analiza prawna

A — *W przedmiocie pytania pierwszego*

Uwagi wstępne

32. Przed przystąpieniem do analizy zasadne wydaje się bardziej szczegółowe sprecyzowanie zagadnień wynikających z pierwszego z pytań przedstawionych przez sąd krajowy.

33. Przede wszystkim w swych pisemnych uwagach Komisja zwróciła uwagę, że w postanowieniu odsyłającym, obok zarzuconej dyskryminacji ze względu na wiek, sąd krajowy sugeruje najwyraźniej możliwość wystąpienia dyskryminacji wynikającej

z faktu, że dwa różne przepisy prawa krajowego dotyczące obowiązkowego przejścia na emeryturę — tj. jedyny przepis przejściowy i docelowy system wprowadzony ustawą nr 14/2005 — stosuje się w zależności od tego, czy dany układ zbiorowy został zawarty przed czy po dacie wejścia w życie ustawy nr 14/2005.

34. Jednakże, jak wynika to w szczególności z treści pytania pierwszego, które odnosi się wprost do dyskryminacji ze względu na wiek i dotyczących tej kwestii przepisów prawa wspólnotowego, możliwe jest, że sąd krajowy postrzega ten drugi — odrębny — rodzaj dyskryminacji, ze względu na datę zawarcia układu zbiorowego, jako problem dotyczący zasady równości wyrażonej w prawie krajowym. Według mnie problem ten nie jest jednak przedmiotem pytania przedstawionego Trybunałowi w niniejszej sprawie. Dodałbym, że pogląd taki podzielały strony niniejszego postępowania, co jasno wynika z treści oświadczeń złożonych przez nie podczas rozprawy.

35. Po drugie, w odniesieniu do kwestii dyskryminacji ze względu na wiek należy zwrócić uwagę, że w pierwszym z przedstawionych pytań, obok dyrektywy 2000/78, sąd krajowy wymienia także art. 13 WE i wyraża pogląd, że postanowienie to może wywoływać skutek bezpośredni.

36. Należy jednak podkreślić, że art. 13 WE jest po prostu postanowieniem upoważniającym Radę do podjęcia stosownych działań

mających na celu zwalczanie m.in. dyskryminacji ze względu na wiek. Jako takie, postanowienie to nie może wywierać skutku bezpośredniego ani też sprzeciwiać się stosowaniu przepisu prawa krajowego, takiego jak jedyny przepis przejściowy⁸.

37. Podzielam zatem pogląd stron, według którego pierwszego z przedstawionych pytań nie należy analizować bezpośrednio w kontekście art. 13 WE. Z drugiej strony, nie oznacza to, że art. 13 WE jest bez znaczenia dla wykładni dyrektywy 2000/78 i zasady niedyskryminacji ze względu na wiek.

38. Po trzecie, należy mieć na uwadze, że analizowane w niniejszej sprawie pytania prejudycjalne zostały przedstawione przed wydaniem wyroku w sprawie Mangold⁹, w którym Trybunał wyraził daleko idący pogląd, iż zasada niedyskryminacji ze względu na wiek winna być postrzegana jako ogólna zasada prawa wspólnotowego. Wobec powyższego, aby udzielić sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, pierwsze pytanie należy przeanalizować także w kontekście tej ogólnej zasady.

8 — Odośnie do tej kwestii zob. wyrok z dnia 28 października 2004 r. w sprawach połączonych T-219/02 i T-337/02 Lutz Herrera przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-319 i II-1407, pkt 89, oraz opinię rzecznika generalnego E. Sharpston w sprawie Lindorfer przeciwko Radzie, ww. w przypisie 7, pkt 65.

9 — Wyżej wymieniony w przypisie 4.

39. W świetle powyższych rozważań, na gruncie pierwszego z przedstawionych pytań należy, według mnie, wyodrębnić następujące zagadnienia.

40. Po pierwsze, należy zbadać, czy dyrektywa 2000/78 obejmuje swym zakresem stosowania *rationae materiae* okoliczności niniejszej sprawy. Jeżeli tak jest, to kolejną kwestią wymagającą rozważenia jest, czy przepis prawa krajowego przewidujący obowiązkowe przejście na emeryturę, taki jak jedyny przepis przejściowy, jest zgodny z dyrektywą 2000/78, a w szczególności, czy przepis taki znajduje uzasadnienie w kontekście przepisów dyrektywy. Po trzecie, pierwsze z przedstawionych pytań winno zostać ocenione w świetle ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, zdefiniowanej przez Trybunał w wyroku wydanym w sprawie Mangold. Kontrowersje wywołane przez ten wyrok, zwłaszcza w odniesieniu do istnienia ogólnej zasady tego rodzaju, stanowią przyczynek do poczynienia kilku dodatkowych uwag.

41. Kwestia możliwych konsekwencji, jakie sąd krajowy winien wyciągnąć z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze, stanowi przedmiot drugiego z przedstawionych do rozstrzygnięcia pytań.

Główne argumenty stron

42. W niniejszym postępowaniu pisemne uwagi zostały przedstawione przez rządy

hiszpański, irlandzki, niderlandzki oraz Zjednoczonego Królestwa, a także przez Komisję i strony postępowania przed sądem krajowym. Wszystkie te strony, za wyjątkiem F. Palacios, były także reprezentowane na rozprawie, która miała miejsce w dniu 21 listopada 2006 r.

43. W odniesieniu do pierwszego z przedstawionych pytań, wszystkie ze stron, z wyjątkiem F. Palacios, podzielają zasadniczo pogląd, że na pytanie to należy udzielić odpowiedzi przeczącej, choć stanowisko to opierają na nieco odmiennej argumentacji. Rządy hiszpański, irlandzki, niderlandzki i Zjednoczonego Królestwa, jak również spółka Cortefiel, utrzymują, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek sformułowana w dyrektywie 2000/78 nie ma zastosowania do przepisu prawa krajowego, takiego jak jedyny przepis przejściowy. Na poparcie tego twierdzenia strony te powołują się w szczególności na motyw czternasty preambuły do dyrektywy, odnoszący się do przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

44. Gdyby powyższa argumentacja nie została uwzględniona, wymienione wyżej rządy podnoszą, że przepis prawa krajowego dopuszczający możliwość ustanowienia wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę znajduje, w każdym razie, uzasadnienie na gruncie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Komisja utrzymuje, iż dyrektywa 2000/78 ma zastosowanie do przepisów prawa krajowego, takich jak jedyny przepis przejściowy, dzieląc jednak pogląd, że przepis taki znajduje uzasadnienie na gruncie art. 6 ust. 1 dyrektywy.

Zastosowanie rationae materiae dyrektywy 2000/78?

45. Dla ustalenia, czy zakres zastosowania dyrektywy 2000/78 należy interpretować jako obejmujący przepisy prawa krajowego, takie jak jedyny przepis przejściowy, należy wziąć pod uwagę nie tylko brzmienie, ale także cel i ogólną systematykę dyrektywy¹⁰.

46. Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na okoliczności wyszczególnione w tym artykule — wśród których wymieniony został wiek — w odniesieniu do *zatrudnienia i pracy*.

47. Przedmiotowy zakres zastosowania dyrektywy określony jest szczegółowo w art. 3. W szczególności, jak wynika z art. 3 ust. 1 lit. c), dyrektywa ma zastosowanie w odniesieniu do „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.

48. O ile Komisja stoi na stanowisku, że jedyny przepis przejściowy określa warunki zatrudnienia w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c)

dyrektywy 2000/78, to pozostali uczestnicy twierdzą w przeważającej części, że jedyny przepis przejściowy pozostaje poza zakresem zastosowania dyrektywy, jako przepis prawa krajowego przewidujący możliwość ustalania wieku przechodzenia na emeryturę.

49. W odniesieniu do tej kwestii, należy przede wszystkim zaznaczyć, że sąd krajowy opisuje jedyny przepis przejściowy jako przepis określający warunki dotyczące przechodzenia na emeryturę, a mianowicie dopuszczający zawieranie w układach zbiorowych klauzul przewidujących obowiązkowe przejście na emeryturę. Obowiązkowe przejście na emeryturę uwarunkowane jest upływem minimalnego okresu składkowego oraz spełnieniem innych wymogów określonych przez ustawodawstwo w zakresie zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do emerytury z systemu składkowego.

50. Z drugiej strony, F. Palacios mówi w tym kontekście o „zwolnieniu” go z pracy z uwagi na obowiązkowe przejście na emeryturę przewidziane przez układ zbiorowy na mocy upoważnienia zawartego w jedynym przepisie przejściowym. Użycie takiej terminologii zostało jednak zakwestionowane na rozprawie przez rząd hiszpański, który wskazał, że F. Palacios nie został w istocie zwolniony, lecz po prostu zmuszony do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów prawa krajowego przewidujących obowiązkowe przejście na emeryturę w wieku 65 lat. Według rządu hiszpańskiego, pismo wysłane F. Palaciosowi nie posługiwało się terminem „zwolnienie”.

10 — Odnośnie do tej kwestii zob. m.in. wyrok z dnia 24 lutego 2000 r. w sprawie C-434/97 Komisja przeciwko Francji, Rec. str. I-1129, pkt 22, oraz wyrok z dnia 7 maja 2002 r. w sprawie C-478/99 Komisja przeciwko Szwecji, Rec. str. I-4147, pkt 15.

51. W tym kontekście należy przede wszystkim podkreślić, że w świetle motywu czternastego preambuły do dyrektywy 2000/78, który winien być brany pod uwagę przy dokonywaniu jej wykładni¹¹, dyrektywa ta nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

52. Wydaje mi się, iż trudno byłoby nie uznać rozpatrywanego przepisu prawa krajowego za przepis, do którego odnosi się motyw czternasty preambuły do dyrektywy.

53. Prawdą jest, że jedyny przepis przejściowy nie definiuje sam w sobie systemu zabezpieczenia społecznego zawierającego wymogi dotyczące uprawnienia do świadczeń emerytalnych, a raczej odwołuje się do tego systemu, jako warunkującego ustalanie wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę. Niemniej jednak faktem jest, że jedyny przepis przejściowy — w związku z zawartym na jego podstawie układem zbiorowym — określa wiek obowiązkowego przejścia na emeryturę. Osiągnięcie tego wieku wyznacza datę ustania stosunku pracy i rozpoczęcia emerytury.

54. Określenie przejścia na emeryturę mianem „zwolnienia” wydaje mi się zbyt daleko idące, mimo iż Trybunał dokonał

w istocie takiej wykładni w orzecznictwie wydanym w odniesieniu do użycia tego pojęcia w art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady 76/207/EWG 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 pracy¹².

55. W orzecznictwie, do którego się w tym miejscu odwołuję¹³, Trybunał rozróżnił kwestię dostępu do ustawowego lub branżowego systemu emerytalnego, tj. systemu regulującego warunki wypłaty świadczeń emerytalnych, od kwestii ustalania granicy wiekowej warunkującej ustanie stosunku pracy. Trybunał uznał, że druga z tych kwestii dotyczy warunków wypowiedzenia, a zatem winna być rozpatrywana w kontekście dyrektywy 76/2007¹⁴.

56. Wykładnia ta opiera się jednak na założeniu, iż termin „zwolnienie” użyty w treści dyrektywy należy interpretować szeroko¹⁵.

11 — Odnośnie do tej kwestii zob. m.in. wyrok z dnia 11 marca 2004 r. w sprawie C-240/02 Asociación Profesional de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia, Rec. str. I-2461, pkt 22; zob. także ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie Navas, pkt 45 i 49.

12 — Dz.U. L 39, str. 40.

13 — Zobacz w szczególności wyroki z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie C-152/84 Marshall, Rec. str. 723, oraz w sprawie 262/84 Beets-Propser, Rec. str. 773.

14 — Zobacz ww. w przypisie 13 wyroki w sprawie Beets-Propser, pkt 34 oraz w sprawie Marshall, pkt 32.

15 — Zobacz ww. w przypisie 13 wyroki w sprawie Beets-Propser, pkt 36, oraz w sprawie Marshall, pkt 34.

57. Jednakże, w mojej ocenie, zakres regulacji dyrektywy 2000/78 powinien być interpretowany wąsko, szczególnie gdy chodzi o kwestię niedyskryminacji ze względu na wiek.

58. Podzielam w tym zakresie pogląd sformułowany przez rzecznika generalnego Geelhoeda w opinii wydanej w sprawie Navas, w której wskazał on, że geneza i brzmienie art. 13 WE, jako podstawy prawnej dyrektywy 2000/78, sugerują, iż przepisy dyrektywy powinny być raczej przedmiotem ścisłej wykładni, a prawodawca wspólnotowy musiał mieć świadomość ewentualnych dalekosiężnych konsekwencji gospodarczych i finansowych, jakie niesie ze sobą, w szczególności, zakaz dyskryminacji ze względu na wiek¹⁶.

59. Gdy chodzi o wykładnię i stosowanie zakazów dyskryminacji określonych w prawie wspólnotowym, generalnie zalecane jest, w istocie, podejście bardzo ostrożne, ponieważ ze względu na otwarty charakter i niemożność precyzyjnego zdefiniowania pojęcia niedyskryminacji istnieje niebezpieczeństwo, że regulacje takie mogą w sposób

bardzo ogólny eliminować lub kwestionować wymogi i warunki przewidziane w prawie krajowym¹⁷.

60. Jak trafnie ujął to rzecznik generalny Geelhoed, zakazy dyskryminacji „mogą być wykorzystywane dla korygowania, bez interwencji autorów traktatu bądź prawodawcy wspólnotowego, decyzji podjętych przez państwa członkowskie przy wykonywaniu kompetencji, które — wciąż jeszcze — zachowują”¹⁸.

61. Gdy przedmiotem rozważań jest konkretnie zagadnienie niedyskryminacji ze względu na wiek, należy mieć na względzie okoliczność, że zakaz ten ma specyficzny charakter, gdyż wiek, traktowany jako kryterium, jest punktem na skali, a zatem dyskryminacja ze względu na wiek jest stopniowalna¹⁹. Ustalenie wystąpienia dyskryminacji ze względu na wiek jest więc zadaniem znacznie trudniejszym niż ustalenie wystąpienia na przykład dyskryminacji ze względu na płeć, w przypadku której kryteria porów-

16 — Zobacz opinię rzecznika generalnego Geelhoeda przedstawioną w dniu 16 marca 2006 r. w ww w przypisie 5 sprawie Navas. pkt 46–51.

17 — Odnośnie do tej kwestii zob. opinię rzecznika generalnego Poiaresa Madura przedstawioną w dniu 30 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-158/04 i C-159/04 Alfa Vita Vassilopoulos i Carrefour Marinopoulos, Zb.Orz. str. I-8135, pkt 41, oraz opinię rzecznika generalnego Stix-Hackl przedstawioną w dniu 14 września 2006 r. w sprawie C-40/05 Lyyski, Zb.Orz. str. I-99, pkt 56.

18 — Opinia wydana w sprawie Navas, ww. w przypisie 5, pkt 54.

19 — Zobacz ww. w przypisie 7 opinię rzecznika generalnego Jacobsa w sprawie Lindorfer przeciwko Radzie, pkt 83 i 84.

nawcze zdefiniowane są w sposób bardziej jasny²⁰.

62. Co więcej, podczas gdy stosowanie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek wymaga kompleksowej i subtelnej oceny, dokonywanie rozróżnień ze względu na wiek jest bardzo powszechnym elementem polityki socjalnej i polityki zatrudnienia.

63. Rozróżnień ze względu na wiek dokonuje się też naturalnie dla potrzeb systemów emerytalnych. Należy mieć na uwadze, że przepisy krajowe określające wiek emerytalny prowadzą automatycznie do powstania bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, w rozumieniu definicji tego pojęcia zawartej w art. 2 dyrektywy 2000/78. W konsekwencji, gdyby takie przepisy krajowe miały być objęte zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, każdy tego rodzaju przepis krajowy, bez względu na to, czy określa on minimalny czy też maksymalny wiek przechodzenia na emeryturę, musiałby, co do zasady, być oceniany pod względem zgodności z dyrektywą.

20 — Wyłącznie z tego powodu uważam, że orzecznictwo Trybunału dotyczące stosowania zasady równego wynagradzania mężczyzn i kobiet, w którym Trybunał uznał, że świadczenia emerytalne mieszczą się w pojęciu „płacy” w rozumieniu dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, str. 24), nie może zostać w prosty sposób zastosowane na gruncie niniejszej sprawy, dotyczącej dyskryminacji ze względu na wiek. Przykłady takich orzeczeń to m.in. wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-50/96 Deutsche Telekom, Rec. str. I-743 oraz wyrok z dnia 12 września 2002 r. w sprawie C-351/00 Niemi, Rec. str. I-7007.

64. Mimo iż art. 6 dyrektywy 2000/78 przewiduje określone wyjątki i ograniczenia odnoszące się do dyskryminacji ze względu na wiek, w mojej ocenie problematyczne jest pozostawianie tego miecza Demoklesa zawieszonoego nad wszystkimi przepisami krajowymi określającymi wiek emerytalny, zwłaszcza że kwestia wieku emerytalnego jest ściśle powiązana z dziedzinami takimi jak polityka socjalna i polityka zatrudnienia, w odniesieniu do których zasadnicze kompetencje pozostają w gestii państw członkowskich.

65. Uważam, że prawodawca wspólnotowy miał świadomość istnienia tych problemów i że motyw czternasty preambuły do dyrektywy 2000/78 został w niej zamieszczony w celu podkreślenia, że zakres zastosowania dyrektywy nie powinien rozciągać się na przepisy określające wiek emerytalny²¹.

66. Nie przekonuje mnie wreszcie argument Komisji, według którego motyw czternasty preambuły może odnosić się nie do zakresu zastosowania dyrektywy, lecz do uzasadnienia odmiennego traktowania zawartego w art. 6 dyrektywy. Istnieje znacząca różnica pomiędzy możliwością uzasadnienia przepisów krajowych w świetle dyrektywy, a regułą stanowiącą, że „nie narusza” ona takich przepisów. Ponadto art. 6 ust. 2 dyrektywy odnosi się jedynie do ustalania wieku dla potrzeb systemów zabezpieczenia

21 — Jak trafnie spostrzegł rząd irlandzki, motyw ten nie był zawarty we wniosku Komisji (Dz.U. 2000, C 177 E, str. 42), lecz został dodany do preambuły dyrektywy przez Radę w późniejszym czasie.

społecznego pracowników, nie odnosząc się, jak czyni to motyw czternasty preambuły, do przepisów ustanawiających wiek emerytalny w ogólności.

w rozumieniu definicji tego pojęcia zawartej w art. 2 tej dyrektywy.

67. W świetle powyższych rozważań dochodzę do wniosku, iż przepis krajowy przewidujący określanie wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę, taki jak jedyny przepis przejściowy, nie odnosi się, w rozumieniu dyrektywy 2000/78, do „warunków zatrudnienia i pracy, w tym warunków wypowiedzenia i płacy”, a zatem nie jest objęty zakresem zastosowania tej dyrektywy. Stosowaniu takiego przepisu krajowego nie może się zatem sprzeciwiać zakaz dyskryminacji ze względu na wiek ustanowiony przez tę dyrektywę.

69. Jest oczywiste, że przy prawidłowym zastosowaniu pojęcia dyskryminacji, w niniejszej sprawie domniemana dyskryminacja sprowadzałaby się do sytuacji, że osoby, które osiągnęły wiek obowiązkowego przejścia na emeryturę, w przeciwieństwie do osób młodszych nie będą już dłużej pozostawać stroną stosunku pracy. Należy jednak zauważyć, iż wydaje się bardziej normalne, że dana osoba poczuje się gorzej traktowana ze względu na jej wiek, gdy chodzi o minimalny wiek przejścia na emeryturę — który przewidziany jest przez prawdopodobnie większość systemów emerytalnych państw członkowskich — bowiem przejście na emeryturę postrzegane jest generalnie raczej jako prawo socjalne, aniżeli obowiązek.

Czy stosowanie przepisu, takiego jak rozpatrywany w niniejszym postępowaniu, znajduje uzasadnienie?

68. Gdyby jednak Trybunał doszedł do wniosku, że krajowa norma prawna, taka jak jedyny przepis przejściowy, objęta jest zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, konieczne stanie się zbadanie, czy norma ta znajduje uzasadnienie w kontekście art. 6 dyrektywy, co oznacza, jak wspomniałem wyżej, że przepisy krajowe określające wiek emerytalny prowadzą do powstania bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek

70. W każdym razie, art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, zwłaszcza w odniesieniu do odmiennego traktowania ze względu na wiek, że państwa członkowskie mogą uznać, iż takie odmierne traktowanie „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”.

71. Z treści postanowienia odsyłającego oraz z treści uwag przedstawionych przez rząd hiszpański wynika, że jedyny przepis przejściowy, pozwalający na włączenie do układów zbiorowych klauzul o obowiązkowym przejściu pracowników na emeryturę, przyjęty został za namową partnerów społecznych w ramach krajowej polityki mającej na celu promowanie dostępu do zatrudnienia przez lepszy jego rozdział między pokoleniami.

72. W mojej ocenie nie ma wątpliwości, iż przepis ten, czytany w związku z art. 19 ust. 3 układu zbiorowego, służy realizacji zgodnego z przepisami i leżącego w interesie publicznym celu związanego z polityką zatrudnienia i rynku pracy, mogącego służyć jako uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek, zgodnie z art. 6 ust. 1 dyrektywy. W tej sytuacji muszę przyznać, że nie podzielam słuszności założenia, które sąd krajowy zdaje się czynić, tj. nie widzę potrzeby wyraźnego odwoływania się rozpatrywanego przepisu krajowego do któregoś ze zgodnych z prawem celów, o których mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, aby można go było uznać za uzasadniony w świetle powołanego przepisu dyrektywy. Ponadto, mając na uwadze, że dyrektywy są wiążące jedynie co do realizacji określonego w nich celu, wystarczy, by przepisy prawa krajowego były, faktycznie i w kontekście wywoływanych przez nie skutków, uzasadnione jednym z wyżej wymienionych, zgodnych z prawem celów.

73. W odniesieniu do wymogu sformułowanego w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, mówiącego, że środki mające służyć realizacji zgodnego z przepisami celu, o którym

tu mowa, winny być „właściwe i konieczne”, należy podkreślić, iż w wyroku wydanym w sprawie Mangold Trybunał wskazał, że w tej kwestii państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania co do wyboru środków właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki socjalnej i zatrudnienia²².

74. W istocie, Trybunał Sprawiedliwości nie powinien, co do zasady, zastępować swej własnej oceny tak złożonych zagadnień oceną prawodawcy krajowego czy też innych sił politycznych lub społecznych uczestniczących w kształtowaniu polityki socjalnej i polityki zatrudnienia w danym państwie członkowskim (takich jak partnerzy społeczni w niniejszej sprawie). Wyłącznie przepisy rażąco dysproporcjonalne winny być przedmiotem oceny na tym szczeblu.

75. Jednakże w wyroku wydanym w sprawie Mangold Trybunał, opierając się na informacjach przedstawionych przez sąd krajowy, doszedł do wniosku, że przepis krajowy dotyczący rozpatrywanych w tej sprawie umów na czas określony należy uznać za wykraczający poza to, co jest właściwe i konieczne dla realizacji celu integracji zawodowej bezrobotnych w wieku przedemerytalnym. Odnośnie do tej kwestii Trybunał powołał się między innymi na okoliczność, iż dużej grupie pracowników, zdefiniowanej wyłącznie za pomocą kryterium wieku, grozi, że przez znaczący

22 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 63.

okres ich kariery zawodowej nie będą objęci przywilejem stabilności zatrudnienia²³.

Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jako ogólna zasada prawa wspólnotowego oraz następstwa wyroku wydanego w sprawie Mangold, część pierwsza

76. Jednak w niniejszej sprawie nic nie wskazuje, aby samo określenie wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę lub, jak w tym konkretnym przypadku, wyznaczenie wieku emerytalnego na 65 lat, wykraczało poza to, co jest właściwe i konieczne dla realizacji założonych celów.

77. Trzeba przyznać, że w obliczu wyzwań demograficznych oraz napięć budżetowych, z którymi boryka się większość państw członkowskich — i które skłoniły ostatnio Komisję do zaapelowania o niezwłoczne podjęcie stosownych działań — kwestią o zasadniczym znaczeniu dla Europy wydaje się raczej być dążenie do wydłużenia zatrudnienia i podniesienia wieku emerytalnego. Jednakże, również w tym przypadku, określenie polityki, która miałaby być prowadzona w odniesieniu do tej kwestii, leży po stronie państw członkowskich.

78. Z powyższych względów dochodzę do wniosku, że nawet gdyby zakres zastosowania dyrektywy należało interpretować jako obejmujący przepis krajowy, taki jak rozpatrywany w niniejszej sprawie, dyrektywa nie stanowiłaby przeszkody dla stosowania tego przepisu.

79. Najbardziej uderzającym elementem wyroku wydanego w sprawie Mangold, w której do Trybunału zwrócono się o wydanie orzeczenia w przedmiocie zgodności z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 przepisu prawa niemieckiego, przewidującego zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami, którzy ukończyli pięćdziesiąty drugi rok życia, jest prawdopodobnie konstatacja, że „zasada niedyskryminacji ze względu na wiek powinna zostać uznana za zasadę ogólną prawa wspólnotowego”²⁴.

80. Trybunał sformułował ten wniosek w następstwie sugestii rzecznika generalnego Tizzana, zgodnie z którą nie sama dyrektywa, ale ogólna zasada równości winna być używana jako punkt odniesienia przy dokonywaniu oceny zgodności analizowanego przepisu krajowego z prawem wspólnotowym²⁵. Zastosowanie takiego podejścia umożliwiło rozwiązanie dwóch występujących w tej sprawie problemów: po pierwsze, Trybunał posłużył się tym pojęciem w celu

23 — Ibidem, pkt 64.

24 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 75.

25 — Zobacz opinię rzecznika generalnego Tizzana w ww. w przypisie 4 sprawie Mangold, pkt 84 i 101.

obalenia zarzutu, że w ówczesnym czasie termin przyznany Niemcom na dokonanie transpozycji dyrektywy 2000/78 jeszcze nie upłynął²⁶, a po drugie, Trybunał mógł uniknąć udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy dyrektywa wywołuje „horyzontalny skutek bezpośredni”²⁷.

81. Trybunał orzekł, że dyrektywa 2000/78 sama nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, natomiast „sama zasada zakazująca tych form dyskryminacji” ma swoje źródło, „jak wynika z motywów pierwszego i czwartego preambuły do tej dyrektywy, w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich”²⁸.

82. W odniesieniu do tej kwestii Trybunał wyszedł najwyraźniej z założenia, że konkretny zakaz dyskryminacji ze względu na wiek zawiera się w ogólnej zasadzie równości lub stanowi jej pochodną²⁹.

83. Podejście zastosowane przez Trybunał w sprawie Mangold było przedmiotem nasilonej krytyki ze strony środowiska akademickiego, mediów oraz większości uczestników niniejszego postępowania i wymaga z pewnością doprecyzowania.

84. Przede wszystkim należy podkreślić, że pojęcie ogólnych zasad prawa miało kluczowe znaczenie dla rozwoju wspólnotowego porządku prawnego.

85. Formułując ogólne zasady prawa wspólnotowego — w świetle wynikającego z art. 220 WE zobowiązania do zapewnienia poszanowania prawa w wykładni i stosowaniu traktatu — Trybunał wypełnił prawo wspólnotowe treścią, bez której — jako porządek prawny oparty na ramowym traktacie — pozostawałoby ono jedynie szkieletem reguł, niestanowiącym w istocie właściwego „porządku” prawnego.

86. To źródło prawa umożliwiło Trybunałowi — często czerpiącemu inspirację z tradycji wspólnych państwom członkowskim, a także z traktatów międzynarodowych

26 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 74 i 76.

27 — Ibidem, pkt 77 i 78.

28 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 74.

29 — Ibidem, pkt 74 i 76. Do takiej interpretacji wyroku odnosi się także rzecznik generalny Sharpston w ww. w przypisie 7 opinii w sprawie Lindorfer przeciwko Radzie, pkt 55 i 56.

wych — zagwarantowanie i wypełnienie treścią zasad prawnych w dziedzinach tak istotnych, jak ochrona podstawowych praw i prawo administracyjne. Jednakże specyfika ogólnych zasad prawa — których należy raczej szukać w raju prawnym Platona, aniżeli w tekstach aktów prawnych — polega na tym, że zarówno ich istnienie, jak i zasadniczą treść charakteryzuje niepewność.

z ogólnej zasady równego traktowania, jest śmiałą tezą i prowadzi do istotnej zmiany dotychczasowego podejścia. Pogląd ten można zilustrować następującymi uwagami natury ogólnej, dotyczącymi mechanizmu niedyskryminacji.

87. Możliwe jest jednak rozważenie zasadności i rozstrzygającego charakteru argumentów, na których Trybunał oparł swe ustalenia poczynione w sprawie Mangold, dotyczące istnienia ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek.

90. Według powszechnie akceptowanej definicji, jak również na gruncie utrwalonego orzecznictwa, ogólna zasada równego traktowania lub niedyskryminacji wymaga, aby porównywalnych sytuacji nie traktować odmiennie oraz aby różne sytuacje nie były traktowane w taki sam sposób³⁰.

88. Odnośnie do tej kwestii należy zauważyć, że liczne instrumenty międzynarodowe i wspólna tradycja konstytucyjna państw członkowskich, do których odnosi się Trybunał w wyroku wydanym w sprawie Mangold, rzeczywiście uświęcają ogólną zasadę równego traktowania, ale nie — poza kilkoma odosobnionymi przypadkami, takimi jak konstytucja fińska — konkretną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek jako taką.

91. Ustalenie, czy dwie sytuacje traktowane są odmiennie lub — w zależności od przypadku — w ten sam sposób, nie jest szczególnie trudne. Kluczowym elementem stosowania ogólnej zasady równości jest raczej, przede wszystkim, ustalenie, czy rozpatrywane sytuacje są porównywalne lub, innymi słowy, wystarczająco podobne, co powoduje

89. Bardziej pogłębiona analiza ukazuje, że wywodzenie istnienia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek — lub jakiegokolwiek innego bardziej szczegółowego rodzaju dyskryminacji, do którego odnosi się art. 1 dyrektywy 2000/78 — wyłącznie

30 — Zobacz m.in. wyrok z dnia 17 lipca 1997 r. w sprawie C-354/95 National Farmers' Union i in., Rec. str. I-4559, pkt 61, oraz wyrok z dnia 2 października 2003 r. w sprawie C-148/02 Garcia Avello, Rec. str. I-11613, pkt 31.

konieczność dokonania analizy w oparciu o kryterium znaczenia tych sytuacji. Ocena taka nie jest zwykle przedstawiana wprost w orzeczeniach Trybunału, a wymaga ona w istocie dokonania rozstrzygnięcia o charakterze oceniającym.

92. Tym, co odróżnia ogólną zasadę niedyskryminacji od konkretnego zakazu dyskryminacji danego rodzaju, jest okoliczność, że w tym drugim przypadku kryterium, na którym odmienne traktowanie nie może się opierać w sposób zgodny z prawem, jest już wyraźnie zidentyfikowane. Określone zostało zatem, że zróżnicowanie traktowania nie może być oparte na kryterium przynależności państwowej, płci, wieku lub na jakimkolwiek innym kryterium dyskryminacji, do którego odnosi się sformułowanie definiujące dany zakaz dyskryminacji. Za to gdy chodzi o ogólny zakaz dyskryminacji, kwestia przyczyn, ze względu na które zróżnicowanie traktowania jest dopuszczalne, stanowi kwestię otwartą. Na przestrzeni czasu była ona najwyraźniej rozstrzygana na różne sposoby i wciąż stanowi przedmiot rozważań, zarówno na płaszczyźnie krajowej, jak i międzynarodowej.

93. Ktoś mógłby stwierdzić, że ogólna zasada równości implikuje *potencjalnie* wszelki zakaz dyskryminacji *na jakiegokolwiek podstawie*, jednak pogląd taki należy uznać za niedopuszczalny.

94. Słuszny jest zatem wniosek, sformułowany także przez Trybunał w odniesieniu do zakazu dyskryminacji opartego

na konkretnych kryteriach, że zakazy takie stanowią szczególnie wyrażenie ogólnej zasady równości będącej częścią podstaw Wspólnoty³¹. Czymś zupełnie innym jest jednak wywodzenie — jak uczynił to Trybunał w wyroku wydanym w sprawie Mangold — istnienia zakazu dyskryminacji opartego na konkretnych kryteriach z ogólnej zasady równości. Wnioskowanie takie jest mało przekonujące.

95. Ponadto, według mnie, ani art. 13 WE, ani dyrektywa 2000/78 raczej nie wyrażają istniejącego wcześniej zakazu wszelkich form dyskryminacji, do których się odnoszą. Intencją obydwu tych regulacji prawnych wydaje się bardziej pozostawienie podejmowania właściwych działań w tym zakresie prawodawcy wspólnotowemu oraz państwom członkowskim. W każdym razie, właśnie to wydaje się sugerować Trybunał w wyroku wydanym w sprawie Grant, w którym uznał on, że prawo wspólnotowe, w jego obecnym kształcie, nie odnosi się do kwestii dyskryminacji ze względu na orientację seksualną³².

96. Należy dodać, że gdyby rozumowanie zastosowane w sprawie Mangold zostało doprowadzone do swego logicznego wniosku, nie tylko zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, ale także wszelkie szczegółowo wyrażone zakazy dyskryminacji, do których odnosi się art. 1 dyrektywy 2000/78,

31 — Zobacz m.in. wyrok z dnia 3 października 2006 r. w sprawie C-17/05 Cadman, Zb.Orz. str. I-9583, pkt 28.

32 — Zobacz wyrok z dnia 17 lutego 1998 r. w sprawie C-249/96 Grant, Rec. str. I-621, pkt 48.

musiałyby zostać uznane za ogólne zasady prawa wspólnotowego.

97. W świetle powyższych rozważań nie uważam, aby wniosek sformułowany w wyroku wydanym w sprawie Mangold w odniesieniu do istnienia ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek był szczególnie przekonujący.

98. W każdym razie, nawet gdyby ustalenie to miało posłużyć jako podstawa dla dokonania oceny w niniejszym postępowaniu, z wyroku w sprawie Mangold jasno wynika, że Trybunał wyszedł z założenia, iż ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek nie różni się w istocie od odpowiadającego jej zakazu wyrażonego w dyrektywie 2000/78, w szczególności zaś, gdy chodzi o jej uzasadnienie³³.

99. W świetle przedstawionych wyżej uwag mogę więc sformułować wniosek, że nawet wobec odwołania się do istnienia ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, prawo wspólnotowe nie stoi na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, takiego jak przepis rozpatrywany w niniejszej sprawie.

100. Biorąc pod uwagę całokształt przedstawionych wyżej rozważań, stoję na stanowisku, że udzielając odpowiedzi na pierwsze z przedstawionych pytań, Trybunał powinien orzec, iż zasada niedyskryminacji ze względu na wiek wyrażona w art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie stoi na przeszkodzie stosowaniu przepisu krajowego, takiego jak jedyny przepis przejściowy.

B — *W przedmiocie pytania drugiego*

Główne argumenty stron

101. Zwracając się z pytaniem drugim, sąd krajowy chce w istocie ustalić, czy powinien on odstąpić od zastosowania jedyne go przepisu przejściowego, gdyby okazało się, że jego stosowaniu sprzeciwia się zakaz dyskryminacji ze względu na wiek.

102. Ponieważ rządy hiszpański, irlandzki, niderlandzki oraz Zjednoczonego Królestwa, a także spółka Cortefiel stanęły na stanowisku, że Trybunał powinien udzielić odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze, tylko w razie nieuwzględniania ich stanowiska

³³ — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 74 i 78.

przedstawiły one uwagi dotyczące kwestii, czy należy odstąpić od zastosowania rozpatrywanego przepisu krajowego, chociaż rząd Zjednoczonego Królestwa położył na tę kwestię szczególny nacisk.

z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek³⁴, to wnioskuje a fortiori, tak samo winien postąpić w niniejszej sprawie, skoro termin wyznaczony na dokonanie transpozycji dyrektywy 2000/78 już upłynął.

103. Wszyscy ci uczestnicy są zasadniczo zgodni co do tego, że ani dyrektywa 2000/78, ani ogólna zasada prawa zakazująca dyskryminacji ze względu na wiek nie mogą skutkować nałożeniem na sąd krajowy obowiązku niestosowania sprzecznego z nimi przepisu krajowego. Ponieważ stronami sporu zawisłego przed sądem krajowym są osoby prywatne, ustalenie istnienia takiego obowiązku sprowadzałoby się do podważenia reguły, zgodnie z którą dyrektywy nie mogą wywoływać horyzontalnego skutku bezpośredniego. Tak czy inaczej wciąż istniałby obowiązek dokonywania wykładni rozpatrywanego przepisu krajowego, o ile to możliwe, zgodnie z dyrektywą 2000/78 oraz wyrażoną w niej zasadą.

104. Z drugiej strony, Komisja podnosi — wydaje się, że podobnie jak F. Palacios — iż w razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, sąd krajowy musiałby odstąpić od zastosowania sprzecznego z dyrektywą przepisu krajowego. Także i w tym przypadku Komisja powołuje się na wyrok wydany w sprawie Mangold oraz twierdzi, że skoro w tej sprawie Trybunał uznał, iż na sądzie krajowym spoczywał obowiązek odstąpienia od stosowania przepisu krajowego stojącego w sprzeczności

Obowiązek odstąpienia od stosowania przepisu krajowego sprzecznego z dyrektywą i następstwa wyroku w sprawie Mangold, część druga

105. Pytanie drugie nie powstanie oczywiście, jeżeli Trybunał, zgodnie z moją sugestią, orzeknie, że rozpatrywany przepis jest zgodny z dyrektywą. Jedynie na wypadek nieuwzględnienia mojej argumentacji odniosę się jednak do kwestii wniosków, do jakich powinien dojść sąd krajowy w toczącym się przed nim postępowaniu, gdyby okazało się, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek wyrażony w dyrektywie 2000/78 — lub, co również może mieć miejsce, wynikający z odpowiedniej ogólnej zasady prawa wspólnotowego — należałoby uznać za stojący na przeszkodzie stosowaniu przepisu takiego jak jedyny przepis przejściowy, mając na uwadze, że kwestia ta została podniesiona na gruncie toczącego się pomiędzy osobami prywatnymi sporu, dotyczącego rozwiązania stosunku pracy.

34 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 78.

106. Przede wszystkim należałoby przywołać kluczowe dla tego zagadnienia orzecznictwo.

107. Warto w tym miejscu zauważyć, iż z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, jeżeli chodzi o ich treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa, zarówno jeżeli zaniechało ono dokonania w terminie transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, jak również gdy nie dokonało prawidłowej transpozycji³⁵.

108. Trybunał przypisywał dyrektywom taki skutek — mimo iż z brzmienia art. 249 WE nie wynika, aby przyznawały one prawa jednostkom — ze względu na ich wiążący charakter oraz faktyczną skuteczność, a przede wszystkim na tej podstawie, że państwo członkowskie, które uchybiło zobowiązaniu do dokonania transpozycji

dyrektywy, nie powinno powoływać się wobec jednostek na okoliczność, że samo nie wykonało zobowiązań wynikających z dyrektywy³⁶.

109. Rozumowanie to nie może oczywiście być stosowane w odniesieniu do zobowiązań ciążących na jednostkach. Trybunał konsekwentnie podkreślał, że dyrektywa nie może sama tworzyć dla podmiotu prywatnego zobowiązań i dlatego, jako taka, nie może być wobec niego powołana³⁷.

110. Wynika stąd, że gdy przepis dyrektywy spełnia podstawowy wymóg dotyczący jego bezwarunkowego i wystarczająco precyzyjnego sformułowania, jednostka może, co do zasady, powoływać się na ten przepis wobec organu władzy państwowej (wertykalny bezpośredni skutek), lecz nie wobec innej jednostki (horyzontalny bezpośredni skutek).

111. W odniesieniu do tej kwestii Trybunał podkreślił, że uznanie drugiego z wyżej wymienionych skutków oznaczałoby „przyznanie Wspólnocie uprawnienia do nakładania w sposób bezpośrednio skuteczny

35 — Zobacz w szczególności wyrok z dnia 19 listopada 1991 r. w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. str. I-5357, pkt 11, oraz wyrok z dnia 11 lipca 2002 r. w sprawie C-62/00 Marks & Spencer, Rec. str. I-6325, pkt 25.

36 — Zobacz m.in. wyrok z dnia 4 grudnia 1974 r. w sprawie 41/74 van Duyn, Rec. str. 1337, pkt 12, oraz wyrok z dnia 5 kwietnia 1979 r. w sprawie 148/78 Ratti, Rec. str. 1629, pkt 22.

37 — Zobacz m.in. ww. w przypisie 13 wyrok w sprawie Marshall, pkt 48; wyrok z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 20, oraz wyrok z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-201/02 Wells, Rec. str. I-723, pkt 56.

zobowiązań na jednostki, podczas gdy ma ona tę kompetencję wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń”³⁸. Trybunał podkreślił także, iż zasada pewności prawa wyklucza możliwość nakładania w drodze dyrektyw zobowiązań na jednostki³⁹.

112. Ta ogólna zasada wymaga jednak doprecyzowania w odniesieniu co najmniej do dwóch kwestii. Po pierwsze, Trybunał uznał, że „same negatywne reperkusje” dotyczące praw osób trzecich, nawet jeśli reperkusje takie są oczywiste, nie uzasadniają pozbawienia jednostki możliwości powoływania się na przepisy dyrektywy wobec danego państwa członkowskiego⁴⁰. Po drugie, z szeregu orzeczeń wynika, że w pewnych okolicznościach, nawet w sporach o charakterze czysto prywatno-prawnym, jednostka może powoływać się na przepisy dyrektywy w celu doprowadzenia do niestosowania sprzecznego z nią przepisu krajowego (co bywa czasem określane mianem „incydentalnego bezpośredniego skutku”)⁴¹.

113. Wracając do okoliczności niniejszej sprawy, odniosę się najpierw do kwestii ewentualnego obowiązku odstąpienia od stosowania rozpatrywanego przepisu krajowego ze względu na brzmienie dyrektywy 2000/78. Omówię następnie ewentualny

wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek zastosowanej w wyroku wydanym w sprawie Mangold.

114. W mojej ocenie należy przede wszystkim zaznaczyć, iż nie ma wątpliwości co do tego, że zakaz dyskryminacji ze względu na wiek sformułowany w dyrektywie 2000/78, w szczególności zaś w art. 1 i art. 6 dyrektywy, jest wystarczająco precyzyjny i bezwarunkowy, aby spełnić podstawowe przesłanki bezpośredniego skutku w odniesieniu do określania wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę. Wystarczy nadmienić, że z orzecznictwa Trybunału jasno wynika, że okoliczność, iż przepisy dyrektywy przewidują odstępstwa lub, tak jak w niniejszej sprawie, wskazywanie uzasadnienia, nie oznacza sama w sobie, że nie są spełnione przesłanki konieczne dla wywołania przez te przepisy skutku bezpośredniego⁴².

115. Z postanowienia odsyłającego wynika nadto, że sąd krajowy — który powołuje się w tym zakresie między innymi na orzecznictwo hiszpańskiego trybunału konstytucyjnego — musiałyby uznać układ zbiorowy ustalający wiek obowiązkowego przejścia na emeryturę za niezgodny z prawem w sytuacji, gdyby jedyny przepis przejściowy nie zawierał wyraźnej podstawy prawnej takiej regulacji.

38 — Zobacz ww. w przypisie 37 wyrok w sprawie Faccini Dori, pkt 24..

39 — Zobacz ww. w przypisie 37 wyrok w sprawie Wells, pkt 56.

40 — Zobacz w szczególności ww. w przypisie 37 wyrok w sprawie Wells, pkt 57.

41 — Odnosnie do tej kwestii zob. w szczególności wyrok z dnia 30 kwietnia 1996 r. w sprawie C-194/94 CIA Security International, Rec. str. I-2201, oraz wyrok z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-443/98 Unilever, Rec. str. I-7535.

42 — Odnosnie do tej kwestii zob. wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. str. I-8835, pkt 105, oraz wyrok z dnia 17 lutego 2005 r. w sprawach połączonych C-453/02 i C-462/02 Linneweber i Akritidis, Zb.Orz. str. I-1131, pkt 32–38.

116. Odstąpienie od stosowania jedyne­go przepisu przejściowego, o którym mowa w postanowieniu odsyłającym przedsta­wionym w niniejszej sprawie, w wyniku uznania go za sprzeciwiający się zakazowi dyskryminacji ze względu na wiek, prowadzi­łoby zatem do uznania przez sąd krajowy, że rozpatrywany układ zbiorowy jest niezgodny z prawem.

117. W postępowaniu przed sądem krajowym F. Palacios kwestionuje czyn­ność, mocą której jego pracodawca — spółka Cortefiel — poinformował go o rozwią­zaniu zawartej z nim umowy o pracę ze względu na jego przejście na emeryturę. Mamy więc niewątpliwie do czynienia ze stosunkiem umownym o charakterze hory­zontalnym, na który składają się wzajemne prawa i obowiązki stron dotyczące zatrud­nienia. Przyjęcie przez sąd krajowy usta­lenia, że żądanie F. Palacios'a jest zasadne oraz że rozwiązanie stosunku pracy (doko­nane na podstawie jedyne­go przepisu przej­ściowego oraz układu zbiorowego) dotknięte jest sankcją nieważności, wywołałoby po stronie spółki Cortefiel bezpośrednie skutki w postaci nałożenia na nią obowiązku konty­nuowania stosunku pracy lub, w zależ­ności od sytuacji, zobowiązania spółki do poniesienia innych konsekwencji, takich jak zapłata odszkodowania.

118. W okolicznościach niniejszej sprawy powołanie się na dyrektywę skutkowa­łoby więc oczywiście nałożeniem pewnego rodzaju zobowiązań na inną jednostkę, którą w tym przypadku jest były pracodawca.

119. W świetle przytoczonego wyżej orzecz­nictwa powstaje przede wszystkim pytanie, czy skutek taki nie byłby akceptowalny, skoro sprowadza się on jedynie do „negatywnych reperkusji” w rozumieniu wyroku wydanego w sprawie Wells. Dokonane przez Trybunał w tym wyroku rozróżnienie pomiędzy sytu­acją, w której mamy do czynienia ze „zobo­wiązaniem państwa [...] bezpośrednio zwią­zanym z wykonaniem innego zobowiązania, ciążącego zgodnie z dyrektywą na osobie trzeciej”, a „samymi negatywnymi reperku­sjami dotyczącymi praw osób trzecich”, jest w istocie bardzo subtelne⁴³.

120. Należy jednak zauważyć, że wyrok wydany w sprawie Wells dotyczył stosunku trójstronne­go w tym znaczeniu, że miał on na celu przede wszystkim zagwaran­towanie wykonania przez państwo człon­kowskie zobowiązania wynikającego z dyrektywy, a oddziaływanie na jednostkę stanowiło jedynie skutek uboczny realizacji tego zobowiązania.

121. Teoretycznie analizowaną w niniejszej sprawie sytuację można by oczywiście zakwa­lifikować jako stosunek trójstronny w tym sensie, że dyrektywa mogłaby, w istocie, zostać przeciwstawiona jednemu przepisowi przejściowemu oraz układowi zbiorowemu, a tym samym zostałaby powołana przeciwko

43 — Zobacz ww. w przypisie 37 wyrok w sprawie Wells, pkt 56 i 57.

państwu, na którym ciąży zobowiązanie do prawidłowego wprowadzenia jej w życie⁴⁴.

122. Jednakże podejście takie klóciłoby się niewątpliwie z logiką rozumowania, którym posłużono się w sprawie Wells, i mogłoby zasadniczo zostać zastosowane do niemal każdego horyzontalnego stosunku prawnego, ponieważ ostatecznie nawet prywatno-prawne stosunki umowne oparte są zawsze na prawie państwowym (prawie umów) lub muszą pozostawać z nim w zgodzie. W sprawie takiej jak ta, która toczy się przed sądem krajowym, właściwe wydaje mi się raczej zakwalifikowanie zobowiązania nałożonego na jednostkę jako bezpośredniego następstwa powołania się na dyrektywę, a nie jedynie jako skutku ubocznego powołania tej dyrektywy przeciwko państwu.

123. Zagadnienie horyzontalnego bezpośredniego skutku było też przedmiotem polemiki stron z jeszcze innego punktu widzenia, dotyczącego szczególnych następstw, które w niniejszym postępowaniu wywołałoby uznanie bezpośredniego skutku dyrektywy. F. Palacios powołuje się na dyrektywę 2000/78, aby wykluczyć zastosowanie jednego przepisu przejściowego i skorzystać w to miejsce z ogólnych przepisów prawa krajowego, w świetle których — jak wynika z postanowienia odsyłającego — ustalanie

wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę, wobec wykluczenia podstawy prawnej, należałoby uznać za niezgodne z prawem.

124. Polemika ta dotyczy rozróżnienia — dobrze znanego w doktrynie prawniczej, ale także znajdującego pewne odzwierciedlenie w orzecznictwie — pomiędzy skutkiem „wyłączenia” a skutkiem „substytucji” wynikającym z powołania się na dyrektywę. Według tego rozróżnienia powoływanie się na dyrektywę w sporze pomiędzy podmiotami prywatnymi jest możliwe tylko wtedy, gdy prowadzi ono jedynie do „wyłączenia” stosowania stojących z nią w sprzeczności przepisów krajowych, tak aby utorować drogę dla zastosowania innych przepisów krajowych, na których strona takiego sporu mogłaby oprzeć dochodzone przez siebie roszczenie. Zgodnie z tym poglądem sama dyrektywa nie może, co do zasady, zastąpić sprzecznego z nią przepisu krajowego czy też, posługując się językiem wyroków wydanych w sprawach Marshall i Faccini Dori⁴⁵, nie będzie „sama tworzyć dla podmiotu prywatnego zobowiązań”.

125. Zgodnie z tym podejściem bezpośredni skutek nie jest wprawdzie zbyt szczegółowo rozpatrywany z punktu widzenia możliwości „powoływania się” na dyrektywy lub sytuacji prawnej podmiotów prywatnych w świetle dyrektyw, ale raczej z punktu widzenia kwestii pierwszeństwa prawa wspólnotowego oraz związanego z tą kwestią „obiektywnego” zobowiązania ciążącego generalnie na

44 — Pragnę dodać, że pojęcie „państwa”, zgodnie z definicją sformułowaną przez Trybunał w odniesieniu do wertykalnego bezpośredniego skutku, jest wystarczająco pojemne, aby objąć nim także partnerów społecznych — w sytuacji, gdy zawierając układ zbiorowy, pełnią oni funkcję publiczną. Odnośnie do tego zagadnienia zob. m.in. wyrok z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89 Foster i in., Rec. str. I-3313, pkt 18.

45 — Zobacz powyżej, pkt 109.

sądach krajowych — jak również na wszelkich organach władzy państw członkowskich — do zapewnienia, aby dyrektywa wywołała pożądane skutki oraz, w szczególności, do powstrzymania się od stosowania stojących z nią w sprzeczności przepisów prawa krajowego⁴⁶.

126. Jednakże, moim zdaniem, kwestią o decydującym znaczeniu, w szczególności zaś w odniesieniu do zasady pewności prawa, jest to, czy sytuacja prawna podmiotu prywatnego uległa pogorszeniu w wyniku powołania się na dyrektywę, niezależnie od tego, czy, ujmując to zagadnienie czysto technicznie, pogorszenie to zostało wywołane jedynie wyłączeniem zastosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z dyrektywą czy też w wyniku jego zastąpienia przez dyrektywę.

127. Argument, według którego, w sprawach takich jak ta, która toczy się przed sądem krajowym, dyrektywom można przypisać przynajmniej horyzontalny skutek bezpośredni o charakterze „wyłączającym”, nie jest według mnie do przyjęcia⁴⁷.

128. Prawdą jest, że w wyrokach wydanych w sprawach takich jak CIA Security czy Unilever, Trybunał uznał istnienie tego rodzaju skutku, nakazując odstąpienie od

stosowania przepisów krajowych w postępowaniu tocącym się pomiędzy podmiotami prywatnymi⁴⁸. Sądże jednak, że wyroki te winny być interpretowane w kontekście konkretnych okoliczności leżących u podstaw ich wydania, w szczególności zaś w kontekście okoliczności, że dyrektywy rozpatrywane w tych sprawach dotyczyły obowiązków o charakterze technicznym i proceduralnym z zakresu prawa publicznego i nie są, w mojej ocenie, porównywalne z dyrektywą taką jak dyrektywa będąca przedmiotem niniejszej analizy.

129. Należy wreszcie wspomnieć, że w wyroku w sprawie Pfeiffer i in. wydanym w postępowaniu dotyczącym sporu pomiędzy podmiotami prywatnymi, Trybunał nie odmówił zastosowania, zgodnie z orzecznictwem w sprawie Simmenthal⁴⁹, sprzecznego z dyrektywą przepisu krajowego dotyczącego czasu pracy, mimo iż byłoby to wystarczające do osiągnięcia pożądanego rezultatu. Trybunał wolał odwołać się do podstawowego, mającego powszechne zastosowanie i mniej „inwazyjnego” zobowiązania, zgodnie z którym państwa członkowskie winny stosować wykładnię prawa krajowego zgodną z prawem wspólnotowym⁵⁰.

130. Czy oznacza to, że zaraz po wydaniu wyroku w sprawie Pfeiffer i in. Trybunał zmienił swoje wcześniejsze stanowisko w odniesieniu do niehoryzontalnego bezpośredniego skutku dyrektyw, orzekając

46 — Odnośnie do tej kwestii zob. wyrok z dnia 22 czerwca 1989 r. w sprawie 103/88 Fratelli Costanzo, Rec. str. 1839, pkt 33, oraz wyrok z dnia 24 października 1996 r. w sprawie C-72/95 Kraaijeveld i in., Rec. str. I-5403, pkt 55–61.

47 — Odnośnie do tego zagadnienia zob. także opinię rzecznika generalnego Tizzana w ww. w przypisie 4 sprawie Mangold, pkt 106.

48 — Wyżej wymienione w przypisie 41 wyroki w sprawie CIA Security International, pkt 54 i 55, oraz w sprawie Unilever, pkt 49–52.

49 — Wyrok z dnia 9 marca 1978 r. w sprawie C-106/77 Simmenthal, Rec. str. 629.

50 — Zobacz ww. w przypisie 42 wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 107–117.

w wyroku wydanym w sprawie Mangold⁵¹, że sąd krajowy ma obowiązek odmówić zastosowania jakiegokolwiek przepisu prawa krajowego stojącego w konflikcie z prawem wspólnotowym, zgodnie z orzecznictwem w sprawie Simmenthal⁵²?

131. Moim zdaniem, po dokonaniu bardziej szczegółowej analizy, okazuje się, że tak nie jest. W rzeczywistości to zastosowanie ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skłoniło Trybunał do wydania w sprawie Mangold orzeczenia zmierzającego w tym kierunku. Warto w tym miejscu nadmienić, iż udzielając odpowiedzi na pytanie drugie, dotyczące zgodności przepisu krajowego z prawem wspólnotowym, Trybunał odniósł się w szczególności do dyrektywy 2000/78, podczas gdy w kolejnym akapicie wyroku stwierdził, odpowiadając na pytanie trzecie, że to na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności „ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek”⁵³.

132. W moim rozumieniu tego wyroku Trybunał nie uznał więc dyrektywy 2000/78 za wywołującą horyzontalny skutek bezpośredni; ominął raczej kwestię braku takiego skutku poprzez przypisanie bezpośredniej skuteczności odpowiadającej jej ogólnej zasadzie prawa.

133. Przyjmując takie podejście, Trybunał wstąpił na bardzo grząski grunt, nie tylko w kontekście pytania, czy taka ogólna

zasada prawna dotycząca niedyskryminacji ze względu na wiek w ogóle istnieje⁵⁴, ale także ze względu na sposób, w jaki zasadę tę zastosował.

134. Nie twierdzą, aby ogólne zasady prawa, jako takie, nie spełniały podstawowych przesłanek koniecznych dla wywołania skutku bezpośredniego (tj. przesłanek bezwarunkowości i wystarczającej precyzyjności). Według mnie, pojęcie zasady ogólnej odnosi się raczej do szczególnej formy normy, aniżeli do samej jej treści: opisuje ono źródło prawa, które może obejmować normy o bardzo zróżnicowanej treści i zróżnicowanym stopniu zupełności, poczynszyszy od maksym odnoszących się do zasad wykładni, aż po kompletne normy, takie jak normy wyrażające prawa podstawowe lub mocno zaawansowany system wspólnotowych zasad ogólnych dotyczących procedury i dobrej administracji.

135. Funkcja zasad ogólnych różni się więc także w zależności od tego, z jaką konkretnie zasadą mamy do czynienia oraz od kontekstu, w którym jest ona stosowana. Zasady ogólne mogą przykładowo służyć jako kryteria wykładni, jako bezpośredni wzorzec kontroli zgodności z prawem aktów wspólnotowych, mogą nawet stanowić podstawę podlegającego egzekucji roszczenia w ramach szczególnego środka prawnego w prawie wspólnotowym⁵⁵.

51 — Wyżej wymienionym w przypisie 4, pkt 77.

52 — Wyżej wymieniony w przypisie 49 wyrok w sprawie Simmenthal, pkt 21.

53 — Zobacz ww. w przypisie 4 wyrok w sprawie Mangold, pkt 78, oraz odpowiedź na pytanie drugie w sentencji wyroku.

54 — Zobacz powyżej, pkt 79–97.

55 — Odnośnie do statusu i roli praw podstawowych jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego zob. opinię rzecznika generalnego Stix-Hackl w sprawie C-36/02 Omega, Zb.Orz. str. I-9609, pkt 48–66.

136. Należy jednak podkreślić, iż co do zasady, w okolicznościach takich jak te w niniejszej sprawie, w sytuacji gdy uchwalona zostanie dyrektywa, jako akt wspólnotowego prawa wtórnego, może ona być interpretowana w kontekście leżących u jej podstaw zasad ogólnych i z zasadami tymi konfrontowana. Dlatego ogólne zasady prawa — do których odwołuje się Trybunał na podstawie art. 220 WE jako do części pierwotnego prawa wspólnotowego — znajdują swój wyraz i urzeczywistnienie w konkretnych aktach prawa wspólnotowego. Podejście takie zostało w istocie przyjęte przez Trybunał w wyroku wydanym w sprawie Caballero⁵⁶, do którego odwołuje się wyrok w sprawie Mangold⁵⁷. Także i w tej sprawie ogólna zasada równości i niedyskryminacji nie jest stosowana w sposób autonomiczny, lecz w drodze wykładni dyrektywy Rady 80/987/EWG⁵⁸.

137. Problematiczna sytuacja powstałaby jednak, gdyby przyjęte zostało podejście niemal całkowicie przeciwne, sprowadzające się do przyznania ogólnej zasadzie prawa wspólnotowego, która, jak w niniejszej sprawie, może być uznana za wyrażoną w konkretnym akcie prawa wspólnotowego⁵⁹, takiego stopnia autonomii, który

umożliwiałby powoływanie się na tę zasadę w miejsce tego aktu lub niezależnie od niego.

138. Zastosowanie takiego podejścia nie tylko byłoby bardzo problematyczne z punktu widzenia zasady pewności prawa, ale także prowadziłoby do zakwestionowania podziału kompetencji pomiędzy Wspólnotą a państwami członkowskimi oraz, generalnie, uprawnień przyznanych przez traktat. Należy w tym kontekście przypomnieć, że art. 13 WE wyraźnie zastrzega dla Rady, działającej zgodnie z procedurą przewidzianą w tym artykule, kompetencję do podjęcia środków niezbędnych w celu zwalczania, między innymi, dyskryminacji ze względu na wiek — co Rada postanowiła zrobić za pośrednictwem dyrektywy. Według mnie ograniczenia, którym podlega ten konkretny akt prawa wspólnotowego, w szczególności w odniesieniu do horyzontalnego bezpośredniego skutku, nie powinny być kwestionowane poprzez odwoływanie się do zasady ogólnej.

139. W świetle powyższych rozważań dochodzę do wniosku, że gdyby zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, wynikający z dyrektywy 2000/78 lub ewentualnie z odpowiedniej zasady ogólnej prawa wspólnotowego, został uznany za stojący na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak jedyny przepis przejściowy, sąd krajowy nie byłby zobowiązany do odstąpienia od zastosowania tego przepisu.

56 — Wyrok z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Caballero, Rec. str. I-11915.

57 — Zobacz w szczególności odpowiedź udzieloną przez Trybunał w pkt 40 tego wyroku.

58 — Dyrektywa Rady z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. L 283, str. 23).

59 — Zobacz powyżej, pkt 99.

V — Wnioski

140. Wobec powyższego proponuję, aby na pytania przedstawione Trybunałowi udzielona została następująca odpowiedź:

Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek wyartykułowana w art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu (konkretnie, akapitowi pierwszemu jedyne przepisu przejściowego ustawy nr 14/2005 w sprawie klauzul układów zbiorowych pracy dotyczących osiągnięcia zwykłego wieku emerytalnego), na podstawie którego za zgodne z prawem uznaje się zawarte w układach zbiorowych klauzule obowiązkowego przejścia na emeryturę, gdy od pracownika wymaga się jedynie tego, by osiągnął zwykły wiek emerytalny oraz spełnił inne warunki określone w ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego dla uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego w ramach właściwego systemu o charakterze składkowym.