

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 19 stycznia 2010 r. *

W sprawie C-555/07

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Niemcy) postanowieniem z dnia 21 listopada 2007 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 13 grudnia 2007 r., w postępowaniu

Seda Küçükdeveci

przeciwko

Swedex GmbH & Co. KG,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (sprawozdawca) i C. Toader, prezesi izb, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Küris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev, i J.J. Kasel, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 31 marca 2009 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Swedex GmbH & Co. KG przez M. Nebelinga, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lumme oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu czeskiego przez M. Smolka, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu duńskiego przez J. Beringa Liisberga, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez N. Traversa, BL, oraz A. Collinsa, SC,
- w imieniu rządu niderlandzkiego przez C. Wissels oraz M. de Mol, działające w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez I. Rao, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez J. Stratford, barrister,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez V. Kreuschitza oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 lipca 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- ¹ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni zasady niedyskryminacji ze względu na wiek oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).
- ² Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy S. Küçükdeveci a jej byłym pracodawcą, Swedex GmbH & Co. KG (zwanym dalej „Swedex”), dotyczącego obliczenia długości okresu wypowiedzenia mającego zastosowanie przy rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

- ³ Dyrektywa 2000/78 przyjęta została na podstawie art. 13 WE. Jej motywy 1, 4 i 25 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.

[...]

- (4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych

i kulturalnych oraz przez Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

[...]

(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”.

⁴ Zgodnie z art. 1 dyrektywy jej celem 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.

⁵ Artykuł 2 dyrektywy stanowi:

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

2. Do celów ust. 1:

- 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;

[...]”.

6 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy przewiduje, że:

„1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

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

[...]”.

7 Artykuł 6 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

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

Takie odmienne 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;

- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- c) określeniu górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

⁸ Zgodnie z art. 18 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 jej transpozycja do porządku prawnego państw członkowskich miała nastąpić najpóźniej w dniu 2 grudnia 2003 r. Jednak akapit drugi tego artykułu stanowi:

„W celu uwzględnienia szczególnych warunków, państwa członkowskie mogą, o ile zaistnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., to znaczy w sumie sześć lat na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W tym wypadku niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję [...]”.

⁹ Republika Federalna Niemiec skorzystała z tej możliwości i w ten sposób transpozycja przepisów dyrektywy 2000/78 dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność w tym państwie członkowskim miała nastąpić najpóźniej w dniu 2 grudnia 2006 r.

Uregulowania krajowe

Ogólna ustawa o równości traktowania

- ¹⁰ Paragrafy 1, 2 i 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równości traktowania) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I. s. 1897), w której dokonano transpozycji dyrektywy 2000/78, stanowią:

„Paragraf 1 — Przedmiot ustawy

Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich nierówności ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową.

Paragraf 2 — Zakres stosowania

[...]

4) W stosunku do wypowiedzeń stosunku pracy obowiązują wyłącznie przepisy dotyczące ogólnej i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem.

[...]

Paragraf 10 — Dopuszczalność niektórych różnic w traktowaniu ze względu na wiek

Bez uszczerbku dla § 8, pewna różnica w traktowaniu związana z wiekiem jest dopuszczalna, jeżeli jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniona celem zgodnym z przepisami. Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

- 1) 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;

[...]”.

Przepisy dotyczące okresów wypowiedzenia stosunku pracy

- 11 Paragraf 622 Bürgerliches Gesetzbuch (niemieckiego kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”), zatytułowany „Okresy wypowiedzenia stosunku pracy”, stanowi:

„1) Okres wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem fizycznym lub umysłowym (zwanymi dalej „pracownikami”) wynosi cztery tygodnie ze skutkiem na 15. dzień miesiąca lub na koniec miesiąca kalendarzowego.

2) Okres wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę wynosi:

- 1 miesiąc ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 2 lata;
- 2 miesiące ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 5 lat;
- 3 miesiące ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 8 lat;
- 4 miesiące ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 10 lat;
- 5 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 12 lat;

- 6 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 15 lat;
- 7 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 20 lat.

Dokonując obliczenia okresu zatrudnienia, nie uwzględnia się okresów ukończonych przez pracownika przed osiągnięciem przez niego 25 lat życia”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- ¹² S. Küçükdeveci urodziła się w dniu 12 lutego 1978 r. Była zatrudniona przez Swedex od dnia 4 czerwca 1996 r., tj. od ukończenia 18 lat.
- ¹³ Swedex rozwiązał z nią umowę o pracę pismem z dnia 19 grudnia 2006 r., ze skutkiem z dniem 31 stycznia 2007 r., uwzględniając ustawowy okres wypowiedzenia. Pracodawca obliczył okres wypowiedzenia w taki sposób, jak gdyby jej staż pracy wynosił 3 lata, podczas gdy w rzeczywistości przepracowała 10 lat.
- ¹⁴ S. Küçükdeveci zaskarżyła rozwiązanie z nią umowy o pracę do Arbeitsgericht Mönchengladbach (Niemcy). W postępowaniu przed tym sądem podniosła, że na podstawie § 622 ust. 2 akapit pierwszy pkt 4 BGB okres wypowiedzenia jej umowy o pracę powinien wynosić 4 miesiące, licząc od dnia 31 grudnia 2006 r., to jest powinien kończyć się w dniu 30 kwietnia 2007 r. Taki termin odpowiada dziesięcioletniemu stażowi pracy. Spór przed sądem krajowym toczy się zatem przed dwiema jednostkami, tj. z jednej strony — S. Küçükdeveci i z drugiej strony — Swedex.

- 15 Zdaniem S. Küçükdeveci, § 622 ust. 2 akapit drugi BGB w zakresie, w jakim przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przed osiągnięciem 25 lat życia nie są uwzględniane przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia, stanowi dyskryminację ze względu na wiek sprzeczną z prawem Unii. W związku z tym ten przepis nie powinien być stosowany.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, rozpoznający sprawę w postępowaniu odwoławczym, zauważył, że na dzień wypowiedzenia umowy o pracę termin transpozycji dyrektywy 2000/78 już upłynął. Sąd ten stwierdził także, że § 622 BGB przewiduje odmienne traktowanie bezpośrednio związane z wiekiem i choć nie jest przekonany o jego niekonstytucyjności, to jednak jego zgodność z prawem Unii jest zdaniem tego sądu dyskusyjna. W tej kwestii zastanawia się, czy ewentualne istnienie dyskryminacji bezpośrednio związanej z wiekiem powinno być rozpatrywane w świetle pierwszeństwa prawa Unii, co zdaje się sugerować wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, czy też w świetle dyrektywy 2000/78. Podkreślając, że sporny przepis krajowy jest jasny i nie mógłby zostać ewentualnie poddany wykładni nadającej znaczenie zgodne z dyrektywą, sąd ten zastanawia się także, czy — aby móc nie stosować tego przepisu w sporze między podmiotami prywatnymi — powinien najpierw — w celu ochrony uzasadnionych oczekiwań podmiotów prawa — zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości w trybie prejudycjalnym o potwierdzenie niezgodności tego przepisu z prawem Unii.
- 17 W tych okolicznościach Landesarbeitsgericht Düsseldorf postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1 a) Czy krajowe uregulowanie ustawowe, zgodnie z którym okres wypowiedzenia obowiązujący pracodawcę ulega stopniowemu wydłużeniu stosownie do wydłużającego się okresu zatrudnienia pracownika, jednakże okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika przed osiągnięciem przez niego wieku 25 lat nie są w tym przypadku uwzględniane, narusza wspólnotowy zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, szczególnie wspólnotowe prawo pierwotne lub dyrektywę 2000/78 [...]?

- b) Czy uzasadnieniem dla obowiązku przestrzegania przez pracodawcę w stosunku do młodszych pracowników wyłącznie podstawowego okresu wypowiedzenia może być okoliczność, że uznaje się, iż pracodawca realizuje uznany interes przedsiębiorstwa polegający na elastyczności jego składu osobowego, który to interes naruszają dłuższe okresy wypowiedzenia, oraz iż młodszymi pracownikom nie przyznaje się (wywodzonej — w stosunku do starszych pracowników — z dłuższych okresów wypowiedzenia) ochrony istnienia stosunku zatrudnienia i ochrony swobody decyzyjnej pracownika w kwestiach związanych ze stosunkiem zatrudnienia, ponieważ, dla przykładu, w związku z ich wiekiem lub mniejszymi obciążeniami o charakterze socjalnym, rodzinnym i prywatnym można od nich oczekiwać większej zawodowej i osobistej elastyczności oraz mobilności?
- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. a) i odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze lit. b):

Czy w przypadku sporu między podmiotami prywatnymi sąd państwa członkowskiego jest zobowiązany do niezastosowania uregulowania ustawowego wyraźnie niezgodnego z prawem wspólnotowym, czy też należy uwzględnić zaufanie, jakie adresaci norm pokładają w zastosowaniu obowiązujących ustaw krajowych w ten sposób, że skutek w postaci niezastosowania przepisu następuje dopiero po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości orzeczenia w przedmiocie spornego lub zasadniczo podobnego uregulowania?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 18 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy uregulowanie krajowe, takie jak w sprawie przed sądem krajowym, które przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie

są uwzględniane przy obliczaniu okresu wypowiedzenia stosunku pracy, stanowi odmienne traktowanie ze względu na wiek zabronione prawem Unii, w szczególności prawem pierwotnym lub dyrektywą 2000/78. Sąd ten zastanawia się zwłaszcza nad kwestią, czy takie uregulowanie znajduje uzasadnienie w okoliczności, że w przypadku rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy z młodymi pracownikami powinien być przestrzegany jedynie podstawowy okres wypowiedzenia po pierwsze po to, by umożliwić pracodawcom elastyczne zarządzanie personelem, co nie byłoby możliwe w przypadku dłuższych okresów wypowiedzenia, a po drugie — ponieważ od młodych pracowników można racjonalnie wymagać większej mobilności zawodowej i osobistej, niż wymagana jest od starszych pracowników.

19 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy — zgodnie z sugestią sądu odsyłającego — sprecyzować na wstępie, czy pytanie to należy rozważać w aspekcie pierwotnego prawa Unii, czy dyrektywy 2000/78.

20 W tej kwestii należy po pierwsze przypomnieć, że na podstawie art. 13 WE Rada Unii Europejskiej przyjęła dyrektywę 2000/78, co do której Trybunał orzekł, że sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — która to zasada ma swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich — lecz ma jedynie na celu ustanowienie w tych dziedzinach ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z różnych względów, między innymi ze względu na wiek (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 74).

21 W tym kontekście Trybunał potwierdził istnienie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, którą należy uważać za ogólną zasadę prawa Unii (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 75). Dyrektywa 2000/78 zasadę tę konkretyzuje (zob. analogicznie wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75, Defrenne, Rec. s. 455, pkt 54).

- 22 Należy także wskazać, że art. 6 ust. 1 TUE stanowi, że Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ma taką samą moc prawną jak traktaty. Zgodnie z art. 21 ust. 1 tej karty „[z]akazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na [...] wiek”.
- 23 Aby zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek można było stosować w sytuacji takiej jak w sprawie przed sądem krajowym, konieczne jest jeszcze, by sytuacja ta mieściła się w zakresie zastosowania prawa Unii.
- 24 W tej kwestii, inaczej niż w sprawie C-427/06 Bartsch, zakończonej wyrokiem z dnia 23 września 2008 r., Zb.Orz. s. I-7245, zachowanie, któremu w sprawie głównej zarzuca się dyskryminujący charakter, miało miejsce po upływie terminu wyznaczonego państwu członkowskiemu w celu transpozycji dyrektywy 2000/78, który w przypadku Republiki Federalnej Niemiec upłynął w dniu 2 grudnia 2006 r.
- 25 Z tym dniem dyrektywa spowodowała, że w zakres zastosowania prawa Unii weszło uregulowanie będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, obejmujące materię uregulowaną w dyrektywie, tj., w niniejszej sprawie, warunki rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę.
- 26 Przepis krajowy taki jak § 622 ust. 2 akapit drugi BGB, w zakresie w jakim przewiduje, że przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia nie są brane pod uwagę okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika przed osiągnięciem przez niego wieku 25 lat, ma bowiem wpływ na warunki rozwiązywania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikami. Uregulowanie tego rodzaju należy zatem uważać za uregulowanie zawierające normy dotyczące warunków rozwiązywania stosunku pracy.

- 27 Z powyższych rozważań wynika, że ustalenia, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sprawie przed sądem krajowym, należy dokonywać na podstawie zasady ogólnej prawa Unii zakazującej wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78.
- 28 Po drugie, odnośnie do kwestii, czy przepis, którego dotyczy sprawa przed sądem krajowym, przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku, należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 pojęcie „zasada równego traktowania” w rozumieniu tej dyrektywy oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy uściśla, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się w sposób gorszy, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 (zob. wyroki: z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 *Palacios de la Villa*, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 50; z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 *Age Concern England*, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 33).
- 29 W niniejszej sprawie § 622 ust. 2 akapit drugi BGB przewiduje mniej korzystne traktowanie pracowników, których pracodawca zatrudnił, zanim ukończyli 25 lat. Ten przepis krajowy wprowadza zatem odmienne traktowanie osób posiadających taki sam staż pracy w zależności od tego, w jakim były wieku w chwili zatrudnienia w przedsiębiorstwie.
- 30 I tak w wypadku dwóch pracowników, z których każdy ma dwudziestoletni staż pracy, temu, który rozpoczął pracę w przedsiębiorstwie w wieku 18 lat, będzie przysługiwał pięciomiesięczny okres wypowiedzenia, natomiast temu, który został zatrudniony w wieku 25 lat, będzie przysługiwał okres siedmiomiesięczny. Ponadto, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 36 opinii, przepis krajowy, którego dotyczy postępowanie główne, w sposób generalny stawia młodszych pracowników w sytuacji gorszej od pracowników starszych, ponieważ ci pierwsi, jak pokazuje sytuacja skarżącej w sprawie przed sądem krajowym, potencjalnie mogą zostać wyłączeni — mimo dłuższego o kilka lat stażu pracy w przedsiębiorstwie — z dobrodziejstwa progresywnego wydłużania okresu wypowiedzenia w zależności od czasu trwania stosunku pracy, z którego będą natomiast mogli korzystać pracownicy starsi o porównywalnym stażu pracy.

- 31 Z powyższego wynika, że przepis, którego dotyczy sprawa przed sądem krajowym, przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku.
- 32 Po trzecie należy ustalić, czy takie odmienne traktowanie może stanowić dyskryminację zabronioną przez skonkretyzowaną w dyrektywie zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek.
- 33 W tej kwestii art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 stanowi, że odmienne 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.
- 34 Zarówno z informacji sądu odsyłającego, jak i wyjaśnień udzielonych na rozprawie przez rząd niemiecki wynika, że źródłem § 622 BGB jest ustawa z 1926 r. Ustalenie w tej ustawie progu 25 lat było wynikiem kompromisu między po pierwsze ówczesnym rządem, który zamierzał w sposób jednolity przedłużyć o trzy miesiące okres wypowiedzenia stosunku pracy wobec pracowników w wieku powyżej 40 lat, po drugie — zwolennikami stopniowego wydłużania okresu wypowiedzenia wobec wszystkich pracowników i po trzecie — zwolennikami stopniowego wydłużania okresu wypowiedzenia, lecz bez uwzględniania stażu pracy, przy czym celem tego przepisu było stopniowe uwolnienie pracodawców od wydłużonych okresów wypowiedzenia w wypadku pracowników w wieku poniżej 25 lat.
- 35 Zdaniem sądu odsyłającego, § 622 ust. 2 akapit drugi BGB odzwierciedla ocenę ustawodawcy, zgodnie z którą młodszy pracownicy łatwiej i szybciej reagują na utratę pracy i można wymagać od nich większej elastyczności. Wreszcie, zdaniem tego sądu, krótszy w wypadku młodszych pracowników okres wypowiedzenia sprzyja ich zatrudnianiu dzięki zwiększeniu elastyczności w zarządzaniu personelem.

- 36 Charakter celów przytaczanych przez rząd niemiecki oraz sąd odsyłający zdaje się wskazywać na to, iż są to cele polityki zatrudnienia i rynku pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 37 Zgodnie z brzmieniem tegoż art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy jeszcze ustalić, czy środki mające służyć realizacji takiego prawnie uzasadnionego celu są „właściwe i konieczne”.
- 38 W tej kwestii należy przypomnieć, że państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru środków właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki socjalnej i zatrudnienia (zob. ww. wyroki: w sprawie Mangold, pkt 63; w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68).
- 39 Sąd odsyłający zauważa, że celem spornego środka jest umożliwienie pracodawcy większej elastyczności w zarządzaniu personelem poprzez zmniejszenie obciążenia pracodawcy w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z młodymi pracownikami, od których można rozsądnie wymagać zwiększonej mobilności zawodowej i osobistej.
- 40 Omawiany środek nie jest jednak właściwy do realizacji tego celu, ponieważ stosowany jest wobec wszystkich pracowników, którzy rozpoczęli pracę w przedsiębiorstwie przed ukończeniem 25 lat, niezależnie od ich wieku w chwili rozwiązania z nimi stosunku pracy.
- 41 Odnosnie do przyświecającego ustawodawcy przy ustanawianiu tego przepisu, a przypomnianego przez rząd niemiecki celu, polegającego na wzmocnieniu ochrony pracowników w zależności od czasu przepracowanego w przedsiębiorstwie, okazuje się, że na podstawie spornego przepisu wydłużenie okresu wypowiedzenia stosunku pracy w zależności od stażu pracownika opóźnia się w przypadku wszystkich pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed osiągnięciem wieku 25 lat, nawet jeżeli w chwili

wypowiedzenia zainteresowany mógłby wykazać się długim stażem pracy w przedsiębiorstwie. Nie można zatem uznać, że środek ten jest odpowiedni do realizacji wskazanego celu.

42 Należy podkreślić, że — jak podkreśla sąd odsyłający — przepis, którego dotyczy sprawa główna, wpływa na sytuację młodych ludzi w nierównym stopniu, wpływa bowiem na sytuację tej ich grupy, która bez wykształcenia zawodowego albo po okresie krótkiego kształcenia zawodowego wcześniej podjęła zatrudnienie, nie wpływa natomiast na sytuację tej grupy, która podejmuje zatrudnienie, po tym jak odbyła wieloletnie kształcenie.

43 Z ogółu powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni prawa Unii, a dokładniej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, należy dokonywać w ten sposób, że stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sporze przed sądem krajowym, który przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie są uwzględniane przy obliczaniu okresu wypowiedzenia stosunku pracy.

W przedmiocie pytania drugiego

44 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy aby móc nie stosować w sporze między jednostkami przepisu, który uważa za sprzeczny z prawem Unii, powinien najpierw — w celu ochrony uzasadnionych oczekiwań podmiotów prawa — zwrócić się do Trybunału na podstawie art. 267 TFUE o potwierdzenie niezgodności tego przepisu z prawem Unii.

45 Odnosnie do, po pierwsze, roli sądu krajowego w sporze między jednostkami, kiedy okazuje się, że prawo krajowe jest sprzeczne z prawem Unii, Trybunał orzekł już, że to na sądach krajowych spoczywa w szczególności obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej podmiotom prawa poprzez przepisy prawa Unii oraz

zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 111; z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 42).

⁴⁶ W kwestii sporów między jednostkami Trybunał orzekał niezmiennie, że dana dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki i nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko jednostce (zob. w szczególności wyroki: z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 48; z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. s. I-3325, pkt 20; ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 108).

⁴⁷ Jednak wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia rezultatu w niej wskazanego, jak również powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciążą na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (zob. w szczególności wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 26; z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. s. I-4135, pkt 8; ww. wyrok w sprawie Faccini Dori, pkt 26; wyrok z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, Rec. s. I-7411, pkt 40; ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 110; wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 106).

⁴⁸ Z powyższego wynika, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy — dokonując interpretacji tego prawa — powinien w najszerszym możliwym zakresie dokonywać jej w świetle treści i celów dyrektywy w celu osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, postępując tym samym zgodnie z art. 288 akapit trzeci TFUE (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Colson i Kamann, pkt 26; w sprawie Marleasing, pkt 8; w sprawie Faccini Dori, pkt 26; w sprawie Pfeiffer i in., pkt 113). Wymóg dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego jest nierozłącznie związany z systemem traktatu, gdyż zezwala sądowi krajowemu na zapewnienie, w ramach jego właściwości, pełnej skuteczności prawa Unii przy rozpoznawaniu zawisłego przed nim sporu (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 114).

- 49 Jednak — zdaniem sądu odsyłającego — § 622 ust. 2 akapit drugi BGB jest jasny i w związku z tym nie może zostać ewentualnie poddany wykładni zgodnej z dyrektywą 2000/78.
- 50 W tej kwestii należy przypomnieć po pierwsze, że — jak wskazano w pkt 20 niniejszego wyroku — dyrektywa 2000/78 nie ustanawia zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, lecz jedynie ją konkretyzuje, a po drugie, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest zasadą ogólną prawa Unii, gdyż stanowi konkretne zastosowanie ogólnej zasady równości traktowania (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 74–76).
- 51 W tych okolicznościach na sądzie krajowym, przed którym zawiśł spór dotyczący zakazu dyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, spoczywa obowiązek zagwarantowania — w ramach jego kompetencji — ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z prawa Unii oraz zapewnienia jego pełnej skuteczności poprzez niestosowanie jakichkolwiek przepisów prawa krajowego sprzecznych z tą zasadą (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 77).
- 52 Po drugie, co się tyczy ewentualnie ciężącego na sądzie krajowym, rozpoznającym spór między jednostkami, obowiązku zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię prawa Unii przed odstąpieniem od stosowania przepisu krajowego, który uważa za sprzeczny z tym prawem, należy wskazać, że — jak wynika z postanowienia odsyłającego — ten aspekt pytania jest uzasadniony faktem, że na podstawie prawa krajowego sąd odsyłający nie może zaniechać stosowania obowiązującego przepisu prawa krajowego, o ile Bundesverfassungsgericht (federalny trybunał konstytucyjny) nie stwierdził wcześniej jego niekonstytucyjności.
- 53 W tej kwestii należy podkreślić, że konieczność zagwarantowania pełnej skuteczności zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 oznacza, że kiedy sąd krajowy napotyka przepis wchodzący w zakres zastosowania prawa Unii, który uważa za niezgodny z tą zasadą, a dokonanie wykładni tego przepisu

zgodnej z prawem Unii okazuje się niemożliwe, powinien odstąpić od stosowania tego przepisu, i ani nie jest przy tym zobowiązany do uprzedniego wystąpienia do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym, ani nie można mu w tym przeszkodzić.

54 Przyznane w ten sposób sądowi krajowemu w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienie do domagania się, przed odstąpieniem od stosowania przepisu krajowego sprzecznego z prawem Unii, wykładni Trybunału dokonanej w trybie prejudycjalnym, nie może jednak przekształcić się w obowiązek wynikający z tego, że prawo krajowe nie pozwala temu sądowi na niestosowanie przepisu krajowego, który uważa za spreczny z konstytucją, jeżeli wcześniej trybunał konstytucyjny nie stwierdził jego niekonstytucyjności. Na podstawie bowiem zasady pierwszeństwa prawa Unii, z której korzysta także zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, uregulowanie krajowe, które wchodzi w zakres zastosowania prawa Unii, a jest z nim sprzeczne, nie powinno być stosowane (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 77).

55 Z powyższych rozważań wynika, że sąd krajowy, rozpoznając spór między jednostkami, nie jest zobowiązany do wystąpienia do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 przed odstąpieniem od stosowania przepisu prawa krajowego, który uważa za spreczny z tą zasadą, lecz ma takie uprawnienie. Fakultatywność takiego zwrócenia się do Trybunału jest niezależna od szczegółowego trybu, którego sąd krajowy powinien przestrzegać na podstawie prawa krajowego przy odstępowaniu od stosowania przepisu krajowego, który uważa za spreczny z Konstytucją.

56 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady.

W przedmiocie kosztów

57

Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni prawa Unii, a dokładniej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sporze przed sądem krajowym, który przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie są uwzględniane przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia stosunku pracy.
- 2) Na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady.

Podpisy