

HÜTTER

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 18 czerwca 2009 r. *

W sprawie C-88/08

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 7 lutego 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 lutego 2008 r., w postępowaniu:

David Hütter

przeciwko

Technische Universität Graz,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, A.Ó Caoimh, J.N. Cunha Rodrigues, P. Lindh (sprawozdawca) i A. Arabadjiev, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Davida Hüttera przez T. Stampfera oraz C. Orglera, Rechtsanwälte,

- w imieniu Technische Universität Graz przez M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokurator,

- w imieniu rządu duńskiego przez B. Weis Fogh, działającą w charakterze pełnomocnika,

- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Enegrena oraz B. Kotschy, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni 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 złożony w ramach sporu toczącego się pomiędzy D. Hütterem a Technische Universität Graz (politechniką w Graz, zwaną dalej „TUG”) w przedmiocie zaszeregowania D. Hüttera do grupy zaszeregowania pracowników kontraktowych w służbie publicznej w chwili jego zatrudnienia.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

- 3 Motyw 25 dyrektywy 2000/78 ma następujące brzmienie:

„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 2000/78 „celem niniejszej 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”.
- 5 Artykuł 2 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, przewiduje:

„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;
- b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej

sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

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

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

[...]”.

6 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Zakres”, przewiduje:

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

- 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;

[...]

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

[...]”.

⁷ Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, ma następujące brzmienie:

„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 wynagrodzenia, 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) określenia 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 Republika Austrii powinna była przyjąć przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania tej dyrektywy najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 r.

Uregulowania krajowe

- 9 Z postanowienia odsyłającego wynika, że art. 128 Universitätsgesetz 2002 (ustawy federalnej z 2002 r. o organizacji uniwersytetów i ich studiów, BGBl. I, 120/2002) przewiduje, że treść umów o pracę zawartych pomiędzy uniwersytetem a jego

pracownikami po wejściu w życie tej ustawy, czyli po dniu 1 stycznia 2004 r., aż do wejścia w życie układu zbiorowego, określa Vertragsbedienstetengesetz 1948 (ustawa z 1948 r. o pracownikach kontraktowych, BGBl., 86/1948) w brzmieniu zmienionym ustawą z 2004 r. (BGBl. I, 176/2004, zwana dalej „VBG”).

- 10 Paragraf 3 ust. 1 lit. a) VBG określa zasady zaszeregowania pracowników kontraktowych. Jedynie osoby, które ukończyły 15 rok życia, mogą zostać zatrudnione w charakterze pracowników kontraktowych.
- 11 Jeśli chodzi o uprawnienia związane z czasem trwania stosunku pracy lub długością doświadczeń zawodowych, VBG nie zezwala na uwzględnienie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia, poza pewnymi szczególnymi przypadkami, pozbawionymi znaczenia w sprawie przed sądem krajowym. Tym samym przy ustalaniu daty odniesienia dla potrzeb awansu w grupie zaszeregowania § 26 ust. 1 VBG wyklucza uwzględnienie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia. Okresy zatrudnienia „w ramach nauki zawodu w charakterze stażysty [...] na uniwersytecie albo w szkole wyższej [...]”, określone w § 26 ust. 2 pkt 1 lit. b) VBG, mogą zostać uwzględnione dla potrzeb określenia grupy zaszeregowania jedynie pod warunkiem, że zatrudnienie miało miejsce po ukończeniu przez daną osobę 18 roku życia.
- 12 Dyrektywa 2000/78 została w Austrii implementowana poprzez Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 (ustawę federalną z 1993 r. o równości traktowania, BGBl., 100/1993) w brzmieniu zmienionym ustawą z 2004 r. (BGBl. I, 65/2004, zwaną dalej „B-GIBG”). Ustawa ta reguluje umowy o pracę z uniwersytetami. Jednakże zdaniem sądu krajowego B-GIBG nie wprowadziła zmian do § 26 ust. 1 VBG, który tym samym w dalszym ciągu znajduje zastosowanie do okoliczności faktycznych w sprawie przed sądem krajowym.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

- 13 D. Hütter, skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, urodził się w 1986 r. W okresie od dnia 3 września 2001 r. do dnia 2 marca 2005 r. odbył, wraz ze współpracowniczką, staż technika laboratorium chemicznego w TUG, jednostce publicznej podlegającej przepisom ustawy Universitätsgesetz 2002.
- 14 D. Hütter i współpracowniczka zostali następnie zatrudnieni przez TUG na okres trzech miesięcy, od dnia 3 marca 2005 r. do dnia 2 czerwca 2005 r. Ponieważ współpracowniczka jest starsza o 22 miesiące, została zaszeregowana do wyższej grupy, co przekłada się na różnicę w wynagrodzeniu w wysokości 23,20 EUR miesięcznie. Różnica ta związana jest z tym, że okres stażu D. Hüttera w okresie jego pełnoletności wynosił jedynie około 6,5 miesięcy, a jego współpracowniczki 28,5 miesięcy.
- 15 D. Hütter wniósł skargę do Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz. Zażądał wypłaty odszkodowania odpowiadającego różnicy w wynagrodzeniu spowodowanej nierównym traktowaniem ze względu na wiek, jego zdaniem nieuzasadnionej i sprzecznej zarówno z B-GIBG, jak i z dyrektywą 2000/78. Różnica ta odpowiada kwocie 69,60 EUR.
- 16 Ponieważ D. Hütter wygrał sprawę w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, TUG wniósł odwołanie do sądu krajowego. Sąd krajowy powziął wątpliwości w szczególności dotyczące tego, czy art. 6 dyrektywy 2000/78 stoi na przeszkodzie normie krajowej zezwalającej pracodawcom na nieuwzględnienie okresów doświadczenia zawodowego zdobytego przed osiągnięciem pełnoletności, aby uniknąć mniej korzystnego traktowania osób, które ukończyły szkołę średnią, nie zachęcać uczniów do nieuczęszczania do tego typu szkół, a ponadto ogólniej, nie podnosić kosztów stażu dla sektora publicznego oraz aby wspomagać wchodzenie młodych stażystów na rynek pracy.

- 17 W takich właśnie okolicznościach Oberster Gerichtshof postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 1, 2 i 6 dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie normie krajowej [...], która wyłącza z możliwych do zaliczenia, celem określenia daty odniesienia dla przyznania awansu, okresów zatrudnienia okresy zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

Uwagi przedłożone Trybunałowi

- 18 D. Hütter uważa, że przy równym doświadczeniu zawodowym, nie istnieje żadne uzasadnienie zezwalające na obowiązywanie, na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, odmiennego traktowania wyłącznie ze względu na wiek, w którym to doświadczenie zostało zdobyte. Norma taka jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym stanowiłaby zachętę do niepodjęcia działalności zawodowej przed ukończeniem 18 roku życia. Byłaby to dyskryminacja zakazana na mocy dyrektywy 2000/78.
- 19 TUG kwestionuje istnienie dyskryminacji. Utrzymuje, że § 26 ust. 1 VBG stosuje się bez rozróżnienia wobec wszystkich osób niezależnie od wieku. W rezultacie nie może powstawać kwestia dyskryminacji ze względu na kryterium wieku. Z tego wynika, że przepis ten może być badany wyłącznie w świetle art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 odnośnie do dyskryminacji pośredniej w przypadku pozornie neutralnych kryteriów.

- 20 TUG podnosi pomocniczo, że norma rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym realizuje zgodny z przepisami cel oraz jest właściwa i konieczna w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 21 Pozwala bowiem służbom publicznym na posiadanie jasnej i jednolitej struktury celem ustalania wysokości wynagrodzenia pracowników kontraktowych. Chodzi tu o zgodny z przepisami cel w rozumieniu art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 22 W 2000 r. około 0,03% stażystów zakończyło kształcenie po ukończeniu 18 roku życia. Startowi zawodowemu stażystów sprzyja okoliczność, że muszą uzasadnić doświadczenie zawodowe zdobyte przed ukończeniem 18 roku życia, których to okresów nie uwzględnia się do obliczenia wynagrodzenia. Według TUG pozwala to tym samym pracodawcom na obniżenie kosztów związanych z zatrudnieniem młodych stażystów.
- 23 Ponadto uwzględnienie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia stawałoby niesłusznie w mniej korzystnej sytuacji osoby, które ukończyły szkołę ogólnokształcącą. W państwie członkowskim takim jak Republika Austrii, w którym rynek pracy cierpi na brak osób z wyższym wykształceniem, norma taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym pozwala również na uniknięcie sytuacji zniechęcania do wykształcenia ogólnego.
- 24 Rząd duński uważa, że wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie normie takiej jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym, o ile realizuje ona zgodny z przepisami cel związany z kształceniem zawodowym oraz polityką zatrudnienia na rzecz osób młodych oraz jest właściwa i konieczna.

- 25 Rząd duński podkreśla szeroki zakres uznania, z jakiego korzystają państwa członkowskie odnośnie do środków opartych na kryterium wieku (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 62, 63; z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 68).
- 26 Rząd duński uważa, że przewidywanie niższego wynagrodzenia dla osób, które nie ukończyły 18 roku życia, od wynagrodzenia osób dorosłych zachęca do podjęcia kształcenia uzupełniającego zezwalającego na uzyskanie wyższego wynagrodzenia. Ponadto o ile pracodawcy byli zobowiązani wynagradzać osoby, które nie ukończyły 18 roku życia, na takich samych warunkach co pracowników dorosłych, o tyle są naturalnie skłonni zatrudniać pracowników starszych i bardziej doświadczonych. Wreszcie osoby, które nie ukończyły 18 roku życia, nie są generalnie zdolne do wykonywania takich samych zadań jak dorośli. Dlatego właśnie liczne układy zbiorowe w Danii przewidują mniej korzystne warunki wynagrodzenia wobec pracowników tej kategorii wiekowej.
- 27 Komisja Wspólnot Europejskich uważa, że norma rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym dotyczy warunków zatrudnienia i pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, a konkretnie warunku wynagradzania. Sytuacja rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowy wchodzi tym samym w zakres stosowania tej dyrektywy.
- 28 Zdaniem Komisji norma wyłączająca okresy pracy przed ukończeniem 18 roku życia wprowadza dyskryminację bezpośrednią ze względu na wiek. Okoliczność, że norma rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym stosuje się bez rozróżnienia względem każdej osoby, która ukończyła 18 rok życia, pozostaje w tym względzie bez znaczenia. Dyskryminacja bowiem zasadza się w tym, że norma zachowuje korzystniejsze traktowanie dla osób, które zdobyły doświadczenie zawodowe po ukończeniu 18 roku życia. Okoliczności rozpatrywane w sprawie przed sądem krajowym wskazują na skutek dyskryminujący tej normy, ponieważ skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, przy równym doświadczeniu, jest traktowany mniej korzystnie od jednej ze swych współpracowniczek jedynie ze względu na różnicę wieku.

29 Jeśli chodzi o uzasadnienie dotyczące konieczności posiadania, wobec wszystkich pracowników, jednolitego systemu uwzględniania okresów doświadczenia zawodowego, Komisja przyznaje, że może chodzić o zgodny z przepisami cel w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Utrzymuje jednak, że norma rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym nie jest ani właściwa, ani konieczna do osiągnięcia tego celu. System obliczania stażu pracy byłby również całkiem jednolity i logiczny w braku wyłączenia okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia.

30 Natomiast co do uzasadnienia związanego z równym traktowaniem stażystów z jednej strony i uczniów zdobywających wykształcenie ogólne z drugiej strony, Komisja uznaje, że może to dotyczyć polityki kształcenia zawodowego, o której mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Wyraża jednak wątpliwości co do właściwego i koniecznego charakteru normy rozpatrywanej w sprawie przed sądem krajowym, ponieważ norma ta wspiera uczniów zdobywających wykształcenie ogólne z niekorzyścią dla stażystów, którzy generalnie mieli możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego przed ukończeniem pełnoletniości.

31 Wreszcie odnośnie do uzasadnienia dotyczącego wchodzenia młodych osób na rynek pracy Komisja wyraża wątpliwości, czy norma rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym wywołuje taki skutek. Różnica traktowania wprowadzona tą normą stanowi niekorzyść, która będzie towarzyszyć pracownikom, którzy są jej ofiarami przez całą ich karierę zawodową. Wyłączenie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia nie dotyczy wyłącznie osób młodych, lecz również zdaniem Komisji, wszystkich pracowników kontraktowych, do których zastosowanie znajdują przepisy VBG, bez względu na ich wiek w chwili zatrudnienia. Komisja jest zdania, że inne, mniej restrykcyjne mechanizmy pozwalają wspierać zatrudnienie osób młodych.

Odpowiedź Trybunału

- 32 Należy zbadać, czy norma krajowa taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2000/78, a jeśli tak, to czy chodzi o normę dyskryminującą ze względu na wiek, która w odpowiednim przypadku może być uznana za uzasadnioną w świetle tej dyrektywy.
- 33 Zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu dyrektywy 2000/78 wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek.
- 34 W szczególności z art. 3 ust. 1 lit. a) i c) dyrektywy 2000/78 wynika, że znajduje ona zastosowanie w ramach kompetencji Wspólnoty, „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi” w odniesieniu do „warunków dostępu do zatrudnienia [...], w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej” oraz „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.
- 35 Tymczasem § 26 VBG wyłącza w sposób ogólny uwzględnienie doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18 roku życia dla potrzeb zaszeregowania do grupy pracowników kontraktowych w austriackiej służbie publicznej. Przepis ten ma zatem wpływ na określenie grupy, do której zaszeregowane są te osoby. A w konsekwencji ma również wpływ na ich wynagrodzenie. Tym samym należy uznać, że norma tego rodzaju ustanawia zasady dotyczące dostępu do zatrudnienia, naboru i wynagrodzenia, w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) i c) dyrektywy 2000/78.

36 W tych okolicznościach dyrektywa 2000/78 stosuje się w sytuacji takiej jak mająca miejsce w sporze toczącym się przed sądem krajowym.

37 Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 definiuje „zasadę równego traktowania”, którą dyrektywa ma wdrażać, jako „brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1” tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy uściśla, że dla potrzeb stosowania ust. 1 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 tej samej dyrektywy.

38 Tymczasem norma krajowa taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym powoduje mniej korzystne traktowanie osób, których doświadczenie zawodowe, chociaż tylko częściowo, zostało zdobyte przed ukończeniem 18 roku życia w stosunku do tych osób, które uzyskały po tym wieku doświadczenie tego samego rodzaju i porównywalnej długości. Norma tego rodzaju wprowadza różnicę w traktowaniu osób w zależności od wieku, w którym zdobyły swoje doświadczenie zawodowe. Tak jak wykazują okoliczności faktyczne w sprawie przed sądem krajowym, kryterium to może doprowadzić do tego, że dwie osoby, które uzyskały to samo wykształcenie i zdobyły to samo doświadczenie zawodowe, są odmiennie traktowane, a to wyłącznie ze względu na wiek tych osób. Przepis taki wprowadza zatem różnicę w traktowaniu bezpośrednio opartą na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

39 Z brzmienia art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 wynika jednak, że takie 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”.

40 Jeśli chodzi o zgodny z przepisami charakter celu realizowanego przez normę rozpatrywaną w sprawie przed sądem krajowym, to z wyjaśnień sądu krajowego wynika, że zamiarem ustawodawcy austriackiego było nieuwzględnienie doświadczenia zawodowego zdobytego przed uzyskaniem w wieku 18 lat pełnej zdolności do czynności prawnych, po to, aby osoby, które ukończyły ogólnokształcąca szkołę średnią, nie znajdowały się w mniej korzystnej sytuacji niż osoby, które ukończyły szkołę zawodową. Poza tą zachętą do ukończenia szkoły średniej sąd krajowy wspomina również o woli ustawodawcy do niepodnoszenia kosztów nauki zawodu dla sektora publicznego i do wspomagania wejścia osób młodych, które zdobyły wykształcenie tego rodzaju na rynku pracy. Należy tym samym zbadać, czy cele te można uznać za zgodne z przepisami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

41 W tym względzie należy przypomnieć, że cele mogą być uznane za „zgodne z przepisami” w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, a co za tym idzie za mogące uzasadnić odstępstwo od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, są cele z zakresu polityki społecznej, takie jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego (wyrok z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 46).

42 Cele wymienione przez sąd krajowy mieszczą się w tej kategorii zgodnych z przepisami celów i mogą uzasadniać odmienne traktowanie związane z „wprowadzeni[em] specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia [...] włącznie z warunkami [...] wynagradzania [...] dla ludzi młodych [...] w celu wspierania ich integracji zawodowej” oraz z „określeni[em] warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub

stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem”, o których mowa odpowiednio w art. 6 ust. 1 pkt a) i b) dyrektywy 2000/78.

- 43 W rezultacie cele tego rodzaju jak cele wymienione przez sąd krajowy powinny co do zasady być uznane za uzasadniające „obiektywnie i racjonalnie” „w ramach prawa krajowego”, jak to przewiduje art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, różnicę traktowania ze względu na wiek przewidzianą przez państwa członkowskie.
- 44 Należy jeszcze sprawdzić, zgodnie z samym brzmieniem tego przepisu, czy środki mające służyć realizacji tego celu są „właściwe i konieczne”.
- 45 W tym zakresie państwa członkowskie dysponują bezspornie szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru środków właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki socjalnej i zatrudnienia (ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 63).
- 46 Bez względu na ten zakres uznania pozostawiony państwu członkowskim należy podkreślić, że cele wymienione przez sąd krajowy mogą wydawać się prima facie sprzeczne. Jeden z tych celów polega bowiem na zachęcaniu uczniów do uczęszczania do szkoły średniej raczej o profilu ogólnym niż zawodowym. Natomiast inny cel polega na wspieraniu raczej zatrudnienia osób, które zdobyły wykształcenie zawodowe, niż osób, które zdobyły wykształcenie ogólne, jak wynika z pkt 40 niniejszego wyroku. W rezultacie w pierwszym przypadku chodzi o to, by nie stawiać w gorszym położeniu osób, które ukończyły ogólnokształcącą szkołę średnią w porównaniu w osobami, które uzyskały wykształcenie zawodowe, a w drugim przypadku na odwrót. Tym samym trudno na pierwszy rzut oka przyznać, że norma taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym mogłaby jednocześnie sprzyjać każdej z tych dwóch grup kosztem drugiej.

47 Poza brakiem wewnętrznej spójności należy również podkreślić, że norma rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym opiera się na kryterium wcześniejszego doświadczenia zawodowego w celu określenia grupy zaszerogowania, a w rezultacie wynagrodzenia pracowników kontraktowych w służbie publicznej. Tymczasem nagradzanie zdobytego doświadczenia, które pozwala pracownikom na lepsze wykonywanie zadań, jest co do zasady uznane za zgodny z przepisami cel. Dlatego właśnie pracodawcy mają swobodę w wynagradzaniu tego doświadczenia (zob. wyrok z dnia 3 października 2006 r. w sprawie C-17/05 Cadman, Zb.Orz. s. I-9583, pkt 35, 36). Należy jednak stwierdzić, że norma taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym nie ogranicza się do nagradzania doświadczenia, lecz wprowadza, przy różnym doświadczeniu, różnicę traktowania w zależności od wieku, w którym doświadczenie zostało zdobyte. W takich okolicznościach kryterium związane z wiekiem pozostaje zatem bez bezpośredniego związku z celem polegającym na nagradzaniu przez pracodawcę zdobytego doświadczenia zawodowego.

48 Jeśli chodzi o cel polegający na tym, by wykształcenie średnie ogólnokształcące nie było mniej korzystnie traktowane od wykształcenia zawodowego, należy podkreślić, że kryterium wieku, w którym wcześniejsze doświadczenie zostało zdobyte, stosuje się bez względu na wykształcenie. Wyłącza ono doświadczenie zdobyte przed ukończeniem 18 roku życia przez osobę, która ukończyła szkołę ogólnokształcącą, jak i doświadczenie zdobyte przez osobę, która ukończyła szkołę zawodową. Kryterium to może zatem prowadzić do odmiennego traktowania dwóch osób, które ukończyły szkołę zawodową, jak i dwóch osób, które ukończyły szkołę ogólnokształcącą, w zależności wyłącznie od kryterium wieku, w jakim nabyły doświadczenie zawodowe. W tych okolicznościach kryterium wieku, w którym zdobyto doświadczenie zawodowe, nie wydaje się właściwe do realizacji celu polegającego na nietraktowaniu w sposób mniej korzystny wykształcenia ogólnego w stosunku do wykształcenia zawodowego. W tym względzie kryterium opierające się bezpośrednio na rodzaju wykształcenia bez odwołania do wieku osób wydawałoby się w świetle dyrektywy 2000/78 lepiej dostosowane do realizacji celu polegającego na nietraktowaniu w sposób mniej korzystny wykształcenia ogólnego.

49 Jeśli chodzi o cel polegający na wspieraniu wchodzenia na rynek pracy osób młodych, które uzyskały wykształcenie zawodowe, to należy podkreślić, że wykluczenie uwzględnienia doświadczenia zawodowego zdobytego przed ukończeniem 18 roku

życia stosuje się bez rozróżnienia wobec wszystkich pracowników kontraktowych w służbie publicznej, bez względu na wiek, w jakim zostały zatrudnione. Tym samym kryterium wieku, w jakim zdobyto doświadczenie zawodowe, nie pozwala na dokonanie rozróżnienia grupy osób definiowanej młodym wiekiem celem zastosowania wobec nich szczególnych warunków naboru mających na celu wspieranie ich wejścia na rynek pracy. Norma taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym różni się od środków takich jak przywołane przez rząd duński mających na celu wspieranie integracji zawodowej osób młodych, które nie ukończyły 18 roku życia, w zakresie, w jakim przewiduje się wobec nich minimalne warunki wynagradzania niższe stosowane wobec pracowników starszych. Norma taka jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym nie jest tym samym właściwa dla wspierania wejścia na rynek pracy kategorii pracowników definiowanej ich młodym wiekiem w zakresie, w jakim nie uwzględnia wieku osób w chwili ich rekrutacji.

50 W rezultacie normy takiej jak rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym nie można uznać za właściwą w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

51 Tym samym sądowi krajowemu należy udzielić takiej odpowiedzi, że wykładni art. 1, 2 i 6 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w taki sposób, że stoją na przeszkodzie normie krajowej, która dla celów nietraktowania w sposób mniej korzystny wykształcenia ogólnego w stosunku do wykształcenia zawodowego oraz wspierania wchodzenia młodych stażystów na rynek pracy wyklucza uwzględnienie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia dla potrzeb zaszerogowania pracowników kontraktowych w służbie publicznej państwa członkowskiego.

W przedmiocie kosztów

52 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 poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

Wykładni art. 1, 2 i 6 dyrektywy 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 stoją na przeszkodzie normie krajowej, która dla celów nietraktowania w sposób mniej korzystny wykształcenia ogólnego w stosunku do wykształcenia zawodowego oraz wspierania wchodzenia młodych stażystów na rynek pracy wyklucza uwzględnienie okresów zatrudnienia przed ukończeniem 18 roku życia dla potrzeb zaszeregowania pracowników kontraktowych w służbie publicznej państwa członkowskiego.

Podpisy