



## Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO  
YVES'A BOTA  
przedstawiona w dniu 25 listopada 2015 r.<sup>1</sup>

### Sprawa C-441/14

**Dansk Industri (DI), działający w imieniu Ajos A/S,  
przeciwko  
spadkobiercom Karstena Eigila Rasmussena**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Højesteret (sąd najwyższy, Dania)]

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek — Zasady pewności prawa oraz ochrony uzasadnionych oczekiwań — Spór między jednostkami — Rola sądu krajowego — Obowiązek wykładni zgodnej — Wykładnia contra legem

1. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni zasad niedyskryminacji ze względu na wiek, pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań.

2. Wniosek ten został przedstawiony po tym, jak Trybunał w wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) orzekł, że wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>2</sup> należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu krajowemu, na którego podstawie pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie z uwagi na swój wiek, korzystać z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie.

3. Wspomniany wyrok zapadł w ramach sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą sektora publicznego. Natomiast stronami sporu, którego dotyczy niniejsza sprawa, są dwa podmioty prywatne, które nie zgadzają się w kwestii wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym sporem Trybunał po raz kolejny musi wyjaśnić, jak sądy krajowe powinny stosować prawo Unii w sporach między jednostkami.

4. Stronami sporu, którego dotyczy niniejsza sprawa, są Dansk Industri (DI), działający w imieniu spółki Ajos A/S<sup>3</sup>, i spadkobiercy K.E. Rasmussena, zaś sam spór dotyczy odmowy przyznania K.E. Rasmussenowi przez Ajos odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

1 — Język oryginału: francuski.

2 — Dz.U. L 303, s. 16.

3 — Zwanej dalej „Ajosem”.

5. W niniejszej opinii przedstawię powody, dla których należy przyjąć, że w rozpatrywanej sprawie sąd odsyłający, przed którym toczy się spór pomiędzy jednostkami objęty zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, stosując prawo krajowe, powinien interpretować jego przepisy w taki sposób, aby odpowiadały brzmieniu i celowi tej dyrektywy. Wyjaśnię również powody, dla których uważam, że fakt istnienia utrwalonego orzecznictwa krajowego, które jest sprzeczne z dyrektywą 2000/78, nie stanowi przeszkody dla dochowania przez sąd odsyłający obowiązku dokonania wykładni zgodnej z prawem Unii. Wskażę ponadto, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym ani zasada pewności prawa, ani zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań nie sprzeciwiają się wypełnieniu tego obowiązku.

## I – Ramy prawne

### A – Dyrektywa 2000/78

6. Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 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”.

7. Artykuł 2 tej 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;

[...]”.

8. Artykuł 6 omawianej dyrektywy brzmi następująco:

„1. 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 [prawnie uzasadnionym 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 dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem.

[...]”.

B – *Prawo duńskie*

9. Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (ustawa o pracownikach) zawiera, w § 2a, następujące uregulowania dotyczące odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy:

„1. W razie wypowiedzenia stosunku pracy pracownika, który był zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie nieprzerwanie przez okres 12, 15 lub 18 lat, przy rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca zobowiązany jest wypłacić takiemu pracownikowi kwotę stanowiącą równowartość, odpowiednio, jednego, dwóch lub trzech miesięcznych wynagrodzeń.

2. Postanowienia zawarte w ust. 1 nie mają zastosowania, jeżeli z chwilą rozwiązania stosunku pracy pracownik ma prawo emerytury w ramach powszechnego systemu emerytalnego<sup>[4]</sup>.

3. Prawo do odprawy nie przysługuje, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik będzie otrzymywał świadczenia emerytalne od pracodawcy, pod warunkiem że do pracowniczego systemu emerytalnego przystąpił on przed ukończeniem 50. roku życia.

[...]”.

10. Højesteret (duński sąd najwyższy) wyjaśnia, że Królestwo Danii wdrożyło dyrektywę 2000/78, uchwalając ustawę nr 1417 z dnia 22 grudnia 2004 r., zmieniającą ustawę o zakazie dyskryminacji na rynku pracy (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.)<sup>5</sup>.

11. Sąd odsyłający wskazuje ponadto, że od czasu dodania do ustawy o pracownikach § 2a w 1971 r. wielokrotnie orzekał on w przedmiocie wykładni ust. 3 tego przepisu, w szczególności po zmianie ustawy antydyskryminacyjnej w 2004 r. W wyroku z dnia 17 stycznia 2014 r.<sup>6</sup>, w którym sąd odsyłający zajął stanowisko co do skutków wyroku Trybunału Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) w zakresie stosowania § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach przez pracodawców sektora publicznego, sąd odsyłający orzekł w odniesieniu do orzecznictwa dotyczącego tego przepisu i skutków tego wyroku, co następuje:

„Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem (ostatnio w wyroku sądu najwyższego opublikowanym w UfR 2008.1892) § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach był konsekwentnie interpretowany w ten sposób, że pracownik nie jest uprawniony do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, w przypadku gdy ma prawo do świadczeń emerytalnych [...], niezależnie od tego, czy pracownik tymczasowo zawiesił pobieranie świadczeń emerytalnych w celu kontynuowania swojej kariery zawodowej. Chociaż wspomniany przepis nie został zmieniony po wydaniu wyroku Ingeniørforeningen i Danmark [(C-499/08, EU:C:2010:600)], wskutek wydania tego wyroku nie może być on stosowany przez pracodawcę sektora publicznego, w przypadku gdy pracownik wyraża zamiar tymczasowego niepobierania świadczeń emerytalnych w celu kontynuowania swojej kariery zawodowej”.

4 — W przedmiocie dokonanej przez Trybunał wykładni dyrektywy 2000/78 w odniesieniu do § 2a ust. 2 ustawy o pracownikach zob. wyrok Ingeniørforeningen i Danmark (C-515/13, EU:C:2015:115).

5 — Zwaną dalej „ustawą antydyskryminacyjną”.

6 — Sprawa 96/2013 i in. (UfR 2014.1119).

## II – Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12. Karsten Eigil Rasmussen został zwolniony z pracy i zakończył pracę w Ajosie z końcem czerwca 2009 r. Jako że był zatrudniony w tym przedsiębiorstwie od dnia 1 czerwca 1984 r., był co do zasady uprawniony – zgodnie z § 2a ust. 1 ustawy o pracownikach – do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy odpowiadającej równowartości trzech miesięcznych wynagrodzeń. Jednakże ze względu na to, że w chwili ustania zatrudnienia ukończył 60. rok życia i był uprawniony do pobierania emerytury finansowanej przez jego pracodawcę w ramach systemu, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, na mocy § 2a ust. 1 ustawy o pracownikach – zgodnie z jego interpretacją w utrwalonym orzecznictwie – nie miał prawa do takiej odprawy, mimo że po odejściu z pracy nadal pozostawał na rynku pracy.

13. W marcu 2012 r. Dansk Formands Forening wniósł w imieniu K. Rasmussena pozew przeciwko Ajosowi o zapłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy stanowiącej równowartość trzech miesięcznych wynagrodzeń na podstawie § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach. Związek oparł się w tym względzie na wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

14. W wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r. Sø- og Handelsretten (sąd gospodarczy i morski) uwzględnił powództwo spadkobierców K.E. Rasmussena, który w międzyczasie zmarł, o zapłatę spornej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Sąd ten orzekł, że z wyroku Trybunału Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) niezbitnie wynika, iż § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach jest sprzeczny z dyrektywą 2000/78, i stwierdził, że wcześniejsza krajowa wykładnia tego przepisu naruszała przewidzianą w prawie Unii ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek.

15. Ajos wniósł apelację od tego wyroku do Højesteret (sądu najwyższego). Na poparcie apelacji podnosi on, że dokonywanie wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach zgodnie z wyrokiem Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) byłoby *contra legem*. Spółka utrzymuje, że nie można odstąpić od stosowania tak jasnego i jednoznacznego przepisu, jak § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, w oparciu o przewidzianą w prawie Unii ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, nie ryzykując tym samym naruszenia zasad pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań.

16. Spadkobiercy K.E. Rasmussena powtórzyli swoje żądanie zasądzenia na ich rzecz odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy na mocy § 2a ust. 1 ustawy o pracownikach oraz odszkodowania na mocy § 7 ustawy antydyskryminacyjnej.

17. W postanowieniu odsyłającym Højesteret (sąd najwyższy) przypomina, że z wyroku Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) wynika, iż dyrektywa nie wywiera bezpośrednich skutków w relacjach między podmiotami prywatnymi. W razie sporu między podmiotami prywatnymi ewentualny konflikt między przepisem krajowym a dyrektywą należy rozstrzygnąć poprzez dokonanie wykładni przepisu krajowego w zgodzie z prawem Unii. Zasada wykładni zgodnej podlega jednak ograniczeniom i nie może być podstawą do dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*. Tymczasem w niniejszej sprawie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem krajowym dokonywanie wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach zgodnie z prawem Unii byłoby właśnie *contra legem*.

18. Należałoby zatem zbadać, czy na zasadę ogólną prawa Unii taką jak zasada niedyskryminacji ze względu na wiek można powoływać się wobec pracodawcy z sektora prywatnego w celu uzyskania od niego odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidzianej w prawie duńskim, nawet jeśli zgodnie z owym prawem pracodawca ten nie ma takiego obowiązku. W niniejszej sprawie należy również rozstrzygnąć, czy niepisana zasada prawa Unii może uniemożliwić jednostce powoływanie się na ustawowy przepis krajowy.

19. Aby rozstrzygnąć te kwestie, należałoby ustalić, czy zasada niedyskryminacji ze względu na wiek ma w tym względzie taką samą treść i zakres jak dyrektywa 2000/78, czy też owa dyrektywa przewiduje szerszą ochronę przed dyskryminacją ze względu na wiek niż ochrona wynikająca z omawianej zasady.

20. Sąd odsyłający zastanawia się także, czy z jednej strony zasada niedyskryminacji ze względu na wiek może, jak wynika z wyroków Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) i Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), w stosunkach między jednostkami być stosowana bezpośrednio, a z drugiej strony, w jaki sposób bezpośrednio stosowanie tej zasady należy wyważyć z zasadą pewności prawa i powiązaną z nią zasadą ochrony uzasadnionych oczekiwań.

21. Sąd odsyłający dąży również do ustalenia, czy w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym prawo Unii zezwala sądowi krajowemu na wyważenie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek z zasadami pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, które doprowadza go do wniosku, że zasadzie pewności prawa należy przyznać pierwszeństwo przed zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, wskutek czego zgodnie z prawem krajowym pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

22. W tym względzie sąd odsyłający chciałby się też dowiedzieć, czy fakt, że w określonych okolicznościach pracownik może domagać się odszkodowania od państwa duńskiego w związku z niezgodnością ustawodawstwa duńskiego z prawem Unii, może zostać uwzględniony przy dokonywaniu takiego wyważenia.

23. W tych okolicznościach Højesteret (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy przewidziana w prawie Unii ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek sprzeciwia się uregulowaniom takim jak duńskie, na mocy których pracownicy nie są uprawnieni do odprawy, w przypadku gdy mają prawo do świadczeń emerytalnych finansowanych przez ich pracodawcę w ramach systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od okoliczności, czy zamierzają pozostać na rynku pracy, czy też przejść na emeryturę?
- 2) Czy jest zgodne z prawem Unii, aby sąd duński, przed którym zawisł spór pomiędzy pracownikiem a pracodawcą z sektora prywatnego, dotyczący wypłaty odprawy, której pracodawca na mocy przepisów prawa krajowego opisanych w pytaniu pierwszym nie ma obowiązku wypłacić, co jest niezgodne z przewidzianą w prawie Unii ogólną zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, dokonał wyważenia tej zasady oraz jej bezpośredniego skutku z zasadą pewności prawa i powiązaną z nią zasadą ochrony uzasadnionych oczekiwań, a następnie sformułował wniosek, że zasada pewności prawa ma pierwszeństwo przed zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, a w konsekwencji na mocy prawa krajowego pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłaty odprawy? Wyjaśnienia wymaga także następująca kwestia: czy fakt, że pracownik w określonych okolicznościach może domagać się odszkodowania od państwa w związku z niezgodnością ustawodawstwa duńskiego z prawem Unii, ma wpływ na ocenę, czy można dokonać takiego wyważenia”.

### III – Moja ocena

24. Przed przystąpieniem do analizy pytań zadanych przez sąd odsyłający warto przypomnieć ustalenia, jakich dokonał Trybunał w wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

25. W wyroku tym Trybunał musiał rozstrzygnąć, czy wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należało dokonywać w ten sposób, że przepisy te sprzeciwiają się uregulowaniu krajowemu, na którego podstawie pracownicy uprawnieni do emerytury wypłacanej przez pracodawcę z systemu emerytalnego, do którego przystąpili przed ukończeniem 50. roku życia, nie mogą, wyłącznie z uwagi na swój wiek, korzystać z odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy mającej na celu promowanie reintegracji zawodowej pracowników o dłuższym niż dwunastoletni stażu pracy w przedsiębiorstwie.

26. Należy przypomnieć, iż zgodnie z § 2a ust. 1 ustawy o pracownikach pracownik, który był zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie nieprzerwanie przez okres 12, 15 lub 18 lat, ma prawo do odprawy. Jednakże w myśl § 2a ust. 3 tej ustawy prawo do odprawy nie przysługuje, jeżeli po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik będzie otrzymywał od pracodawcy świadczenia emerytalne, pod warunkiem że przystąpił on do pracowniczego systemu emerytalnego przed ukończeniem 50. roku życia.

27. Należy odnotować, że w ramach prezentacji uregulowań duńskich Trybunał zwrócił uwagę na wyjaśnienie Vestre Landsret (sądu apelacyjnego regionu zachodniego), w myśl którego „zgodnie z utrwalonym orzecznictwem krajowym uprawnienie do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługuje, gdy prywatny system emerytalny, do którego pracodawca opłacał składki, przewiduje wypłatę emerytury w dniu rozwiązania stosunku pracy, nawet wówczas, gdy pracownik nie chce korzystać z prawa do emerytury”<sup>7</sup>.

28. Trybunał uznał, że rozpatrywane uregulowanie krajowe wprowadzało odmienne traktowanie bezpośrednio oparte na kryterium wieku w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78<sup>8</sup>. Zdaniem Trybunału cel w postaci ochrony pracowników o znacznym stażu pracy w przedsiębiorstwie oraz pomocy w ich reintegracji zawodowej, realizowany przez odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy, co do zasady może uzasadniać takie odmienne traktowanie ze względu na wiek<sup>9</sup>.

29. Trybunał stwierdził ponadto, że „ograniczenie kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wyłącznie do pracowników, którzy nie zamierzają w chwili rozwiązania stosunku pracy korzystać z uprawnień emerytalnych finansowanych przez ich pracodawcę, nie wydaje się nieracjonalne w świetle celu wytyczonego przez ustawodawcę, polegającego na zapewnieniu zwiększonej ochrony pracownikom, których przejście do nowego stosunku pracy okazuje się delikatne z uwagi na staż pracy w przedsiębiorstwie”<sup>10</sup>. Trybunał zwrócił też uwagę, że „[§] 2a ust. 3 ustawy o pracownikach pozwala również ograniczyć możliwości nadużyć, polegających na korzystaniu przez pracownika z odprawy mającej na celu wsparcie przy poszukiwaniu nowego zatrudnienia, podczas gdy zamierza on przejść na emeryturę”<sup>11</sup>. Zdaniem Trybunału należy wobec tego uznać, że przedmiotowe uregulowanie „nie wydaje się rażąco niewłaściwe do osiągnięcia prawnie uzasadnionego celu polityki zatrudnienia realizowanej przez ustawodawcę”<sup>12</sup>.

30. Trybunał zbadał następnie, czy przepis ten wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu wytyczonego przez ustawodawcę. W tym celu dokonał następującego porównania.

7 — Wyrok Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 9).

8 — Ibidem, pkt 24.

9 — Ibidem, pkt 31.

10 — Ibidem, pkt 34.

11 — Ibidem.

12 — Wyrok Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 35).

31. Z jednej strony, odwołując się do brzmienia § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, Trybunał uznał, że przepis ten, „w zakresie, w jakim wyklucza [on] z kręgu osób uprawnionych do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracowników, którzy będą pobierać w chwili rozwiązania z nimi stosunku pracy emeryturę od swego pracodawcy, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów, które ma [on] godzić”<sup>13</sup>.

32. Z drugiej strony Trybunał wziął pod uwagę wyjaśnienia Vestre Landsret (sądu apelacyjnego regionu zachodniego) co do zakresu § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach ustalonego w orzecznictwie krajowym, w którym sytuację osób, które faktycznie będą otrzymywać emeryturę od swojego pracodawcy, zrównano z sytuacją osób mających prawo do takiej emerytury. Trybunał uznał w tym względzie, że „ponieważ § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach nie zezwala na wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracownikowi, który mimo że spełnia warunki uprawniające go do korzystania z emerytury wypłacanej przez pracodawcę, to zamierza jednak tymczasowo z niej zrezygnować celem kontynuowania kariery zawodowej, skutkuje nadmiernym naruszeniem prawnie uzasadnionych interesów pracowników znajdujących się w takiej sytuacji i wykracza tym samym poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów polityki społecznej wytyczonych tym przepisem”<sup>14</sup>. Trybunał uznał tym samym, że odmienne traktowanie wynikające z omawianego przepisu nie jest uzasadnione na gruncie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78<sup>15</sup>.

33. W swoich uwagach rząd duński wskazuje, że wyrok Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) dotyczył stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą sektora publicznego, a więc stosunku o charakterze wertykalnym. Rząd ten wyciąga z tego wnioski, że w przytoczonym wyroku Trybunał nie wypowiedział się w przedmiocie tego, czy z punktu widzenia prawa Unii § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, mimo że nie ma zastosowania w stosunkach między pracownikami a pracodawcami sektora publicznego, nadal może mieć zastosowanie w stosunkach o charakterze czysto horyzontalnym, czyli między pracownikiem a pracodawcą z sektora prywatnego.

34. Moim zdaniem z wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) można ogólnie wywnioskować, że § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, w interpretacji sądów krajowych, jest niezgodny z art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Jakkolwiek spór leżący u podstaw sprawy, w której zapadł ów wyrok, toczył się pomiędzy pracownikiem a pracodawcą z sektora publicznego, to jednak z owego wyroku wynika, że powołany przepis krajowy po prostu nie może być stosowany w stosunkach pomiędzy pracownikami a pracodawcami, bez względu na to, czy stosunki te podlegają prawu publicznemu, czy prywatnemu. Przeciwny pogląd doprowadziłby do ograniczenia zakresu tego wyroku do jednej tylko kategorii stosunków prawnych, a mianowicie stosunków prawa publicznego.

35. Wykładnia dyrektywy 2000/78, jakiej dokonał Trybunał w wyroku Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), pozwoliła zatem na wyjaśnienie powodów, dla których § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach w interpretacji sądów krajowych należy uważać za niezgodny z dyrektywą 2000/78. Powody te istnieją bez względu na charakter spornego stosunku prawnego, niezależnie od tego, czy ów stosunek podlega prawu publicznemu, czy prywatnemu.

36. Zastosowanie rozwiązania wypracowanego przez Trybunał w tym wyroku do sporu pomiędzy jednostkami napotyka jednak, z punktu widzenia sądu odsyłającego, na pewne trudności, które doprowadziły do przedstawienia niniejszego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

13 — Ibidem, pkt 40.

14 — Ibidem, pkt 47.

15 — Ibidem, pkt 48.

37. Zdaniem sądu odsyłającego zastosowanie rozwiązania wypracowanego w ten sposób przez Trybunał nie stwarza problemów w sytuacji, gdy pracodawca jest podmiotem prawa publicznego. W takim przypadku bowiem konflikt pomiędzy § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach a dyrektywą 2000/78 może – zdaniem tego sądu – zostać rozstrzygnięty w ten sposób, że pracownik może powołać się na tę dyrektywę i jej przepisy, pod warunkiem iż są one bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, co w konkretnym przypadku spowoduje odstąpienie od stosowania § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach.

38. Sąd odsyłający przypomina natomiast, że w stosunkach między podmiotami prywatnymi nie jest możliwe przypisanie bezpośredniego skutku przepisom dyrektywy. W takiej sytuacji wskazuje on, że ewentualny konflikt między przepisem krajowym a dyrektywą może zostać rozstrzygnięty poprzez dokonanie wykładni rozpatrywanego przepisu krajowego w miarę możliwości zgodnie z daną dyrektywą, tak aby pozorna sprzeczność między tymi dwiema normami została usunięta. Sąd odsyłający uściśla przy tym, że zasada wykładni zgodnej podlega pewnym ograniczeniom, a w szczególności nie może być podstawą do dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*.

39. Zdaniem tego sądu takie ograniczenie występuje w niniejszej sprawie, co prowadzi, zgodnie z orzecznictwem będącym rezultatem wyroków *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709) i *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21), do konieczności odwołania się do zasady niedyskryminacji ze względu na wiek dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, który jest sporem między dwoma podmiotami prywatnymi. Odwołanie się do tej zasady stwarza zatem problem wyważenia jej przez sąd odsyłający z zasadami pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań.

40. Rozważania sądu odsyłającego mające na celu uzasadnienia jego pytań wydają się odpowiadać, przynajmniej częściowo, kierunkowi, w jakim zmierza najnowsze orzecznictwo Trybunału dotyczące stosowania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek w sporach między jednostkami. Mając bowiem na względzie niezmienną odmowę uznania przez Trybunał bezpośredniego skutku dyrektyw w aspekcie horyzontalnym, możliwość powoływania się na ogólną zasadę prawa jest zgodna z tym orzecznictwem. Przypominam w tym względzie, że w kontekście sporów między jednostkami Trybunał konsekwentnie orzekł, iż dyrektywa nie może samoistnie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, wskutek czego nie można powoływać się na nią przeciwko tej jednostce<sup>16</sup>.

41. Tym niemniej z orzecznictwa Trybunału wynika także, że dyrektywy nie są całkowicie pozbawione skuteczności w sporach między jednostkami. Obowiązek dokonywania przez sądy krajowe wykładni ich prawa wewnętrznego zgodnie z treścią i celami dyrektyw pozwala tym ostatnim na przyznanie im pośredniego skutku w takich sporach.

42. Odnośnie do roli sądu krajowego rozpoznającego spór między jednostkami, w którym to sporze okazuje się, iż sporny przepis krajowy narusza prawo Unii, Trybunał orzekł bowiem, że „to na sądach krajowych spoczywa obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej jednostkom poprzez przepisy prawa Unii oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów”<sup>17</sup>. Ponadto „zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia wskazanego w [dyrektywie] rezultatu, jak również powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych”<sup>18</sup>.

16 — Zobacz w szczególności wyrok *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także podobnie wyrok *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

17 — Zobacz w szczególności wyrok *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

18 — *Ibidem*, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo.

43. Wynika stąd, że „stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe zobowiązane są tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE. Wymóg dokonywania wykładni prawa krajowego w zgodzie z prawem Unii jest bowiem nierozzerwalnie związany z systemem traktatu FUE, gdyż zezwala sądom krajowym na zapewnienie, w ramach ich właściwości, pełnej skuteczności prawa Unii przy rozpoznawaniu zawisłych przed nimi sporów”<sup>19</sup>.

44. Ten obowiązek dokonywania wykładni zgodnej dotyczy wszystkich przepisów prawa krajowego<sup>20</sup>, w tym orzecznictwa krajowego<sup>21</sup>.

45. Trybunał wyjaśnił też, że „jeżeli prawo krajowe, przy zastosowaniu uznanych przez nie metod wykładni, umożliwia dokonanie takiej wykładni przepisu krajowego porządku prawnego, która pozwoli uniknąć konfliktu z inną normą prawa krajowego lub ograniczenie w tym celu zakresu danego przepisu poprzez stosowanie go tylko jeżeli jest zgodny z tą normą, sąd krajowy jest zobowiązany stosować te same metody w celu osiągnięcia rezultatu wytyczonego przez daną dyrektywę”<sup>22</sup>.

46. Obowiązek dokonywania wykładni w sposób zgodny z postanowieniami dyrektywy wymaga zatem, „by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami”<sup>23</sup>.

47. Dopiero zatem kiedy dokonanie takiej wykładni prawa wewnętrznego w zgodzie z dyrektywą 2000/78 okazuje się niemożliwe dla sądów krajowych, zasada niedyskryminacji ze względu na wiek staje się normą referencyjną pozwalającą na rozstrzygnięcie sporów pomiędzy jednostkami poprzez odstąpienie od zastosowania normy prawa krajowego w zakresie, w jakim jest ona sprzeczna z prawem Unii. Zasada ta odgrywa zatem rolę łagodzącą brak bezpośredniego skutku horyzontalnego dyrektywy 2000/78 oraz brak możliwości dokonania przez sądy krajowe wykładni ich prawa krajowego zgodnie z tą dyrektywą. Trzeba też zauważyć, że w swoim najnowszym orzecznictwie Trybunał jasno wskazał na wiodącą rolę, jaką należy przypisać obowiązkowi wykładni zgodnej z prawem Unii<sup>24</sup>.

48. Przed odwołaniem się do zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, stanowiącej ostateczny sposób rozstrzygania konfliktów pomiędzy prawem Unii a prawem krajowym, sądy krajowe powinny zatem starannie zbadać, czy ich prawo nie może zostać zinterpretowane zgodnie z dyrektywą 2000/78.

49. W tym względzie Trybunał wyjaśnił jednak, że wymóg dokonywania wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii ma pewne granice. I tak, spoczywający na sędzie krajowym obowiązek odwoływania się do treści i celu dyrektywy w ramach dokonywania wykładni i stosowania odpowiednich norm prawa krajowego „jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*”<sup>25</sup>.

19 — Zobacz w szczególności wyrok Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

20 — Zobacz w szczególności wyrok Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

21 — Wyrok Centrosteeel (C-456/98, EU:C:2000:402, pkt 17).

22 — Zobacz w szczególności wyrok Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 — Zobacz w szczególności wyrok Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 — Ibidem, pkt 23, w którym Trybunał wskazał na wstępie, że „kwestia konieczności odstąpienia od stosowania przepisu krajowego w zakresie, w jakim jest on sprzeczny z prawem Unii, pojawia się dopiero z chwilą, gdy okaże się, że nie jest możliwa żadna wykładnia zgodna tego przepisu”. Zobacz w tym względzie D. Simon, *La panacée de l'interprétation conforme: injection homéopathique ou thérapie palliative?*, *De Rome à Lisbonne: les juridictions de l'Union européenne à la croisée des chemins – Mélanges en l'honneur de Paolo Mengozzi*, Bruylant, Bruxelles, s. 279. Zdaniem tego autora „Trybunał w coraz większym stopniu przypisuje metodzie wykładni zgodnej techniczny priorytet w stosunku do innych metod ustalania pierwszeństwa” (s. 298).

25 — Zobacz w szczególności wyrok Mono Car Styling (C-12/08, EU:C:2009:466, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także podobnie wyrok Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

50. W konsekwencji dopiero kiedy Trybunał ustali na podstawie przedstawionych mu uwag, że sąd krajowy rzeczywiście napotyka na takie ograniczenie, dokonuje on – zgodnie z podejściem wypracowanym w swoim wyroku *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21) – wykładni ogólnej zasady prawa, którą norma prawa wtórnego ma konkretyzować. W przypadku sprzeczności pomiędzy tą zasadą a prawem krajowym Trybunał wskaże sądowi krajowemu, że w ramach sporu pomiędzy jednostkami można powołać się na omawianą zasadę w celu odstąpienia od stosowania przepisu krajowego sprzecznego z prawem Unii.

51. W niniejszej sprawie sąd odsyłający uważa, że dokonanie wykładni prawa krajowego w zgodzie z dyrektywą 2000/78 będzie oznaczać, iż wykładnia ta będzie miała charakter wykładni *contra legem*.

52. Co prawda zgodnie z utrwalonym orzecnictwem wykładnia prawa wewnętrznego należy wyłącznie do sądów krajowych<sup>26</sup>. To one zatem mają w ostateczności zadecydować, czy ich prawo krajowe może być interpretowane zgodnie z prawem Unii.

53. Niemniej jednak jestem zdania, że jeśli z rozważań przedstawionych Trybunałowi w ramach odesłania prejudycjalnego wynika, iż jedyną przeszkodą dla dokonania wykładni prawa krajowego w zgodzie z prawem Unii jest istnienie utrwalonego krajowego orzecnictwa, które samo jest sprzeczne z prawem Unii, Trybunał winien wskazać sądowi krajowemu, czy ten powinien wziąć tę przeszkodę pod uwagę. Innymi słowy, Trybunał w moim przekonaniu jest w pełni kompetentny do określenia dokładnych granic obowiązku dokonywania wykładni zgodnej, który to obowiązek on sam ustanowił; granice te przybierają postać wykładni prawa krajowego *contra legem*. Zasada lojalnej współpracy pomiędzy Trybunałem a sądami krajowymi, leżąca u podłoża mechanizmu odesłania prejudycjalnego ustanowionego w art. 267 TFUE, a także skuteczność tej procedury i skuteczne stosowanie prawa Unii wymagają zatem, aby Trybunał wskazał sądowi odsyłającemu drogę pozwalającą na uniknięcie nieprawidłowego zastosowania ograniczenia obowiązku wykładni zgodnej, jakie stanowi wykładnia prawa krajowego *contra legem*.

54. Z tego powodu pragnę się zwrócić do Trybunału o staranne zbadanie względów, dla których sąd odsyłający uważa, że nie może dokonać wykładni swojego prawa krajowego zgodnie z dyrektywą 2000/78.

55. Pragnę przypomnieć w tym względzie, że jak wyraźnie wskazuje sąd odsyłający, z utrwalonego orzecnictwa krajowego, którego najnowszą obecnie ilustracją jest wyrok sądu odsyłającego z dnia 17 stycznia 2014 r.<sup>27</sup>, wynika, że § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach jest interpretowany w ten sposób, iż pracownik nie ma prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jeśli jest on uprawniony do świadczeń emerytalnych wypłacanych przez jego pracodawcę w ramach systemu emerytalnego, do którego przystąpił przed ukończeniem 50. roku życia, niezależnie od tego, czy postanowił on tymczasowo zawiesić pobieranie tych świadczeń emerytalnych w celu kontynuowania swojej kariery zawodowej. Sąd odsyłający uważa, że w tych okolicznościach jakakolwiek wykładnia § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, która mogłaby uczynić ten przepis zgodnym z dyrektywą 2000/78, w interpretacji Trybunału dokonanej w jego wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600), byłaby *contra legem*.

56. Wychodząc z tego założenia, sąd odsyłający skoncentrował się następnie – uzasadniając swoje pytanie – na znaczeniu powołania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek w sporach pomiędzy podmiotami prywatnymi.

57. Należy zatem zbadać, czy przyjęte w ten sposób przez sąd odsyłający założenie jest słuszne.

26 — Zobacz w szczególności wyroki: *Adeneler i in.* (C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 103); a także *Wilson* (C-506/04, EU:C:2006:587, pkt 34).

27 — Zobacz przypis 6 do niniejszej opinii.

58. W swoich uwagach spadkobiercy K.E. Rasmussena podnoszą przede wszystkim, że w konkretnym przypadku możliwe jest – w drodze wykładni zgodnej – pogodzenie § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach i zakazu dyskryminacji ze względu na wiek przewidzianego w dyrektywie 2000/78.

59. Spadkobiercy K.E. Rasmussena uściślają w tym względzie, że w krajowym orzecznictwie wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach dokonano w ten sposób, iż zwrot „będzie otrzymywać” („vil oppebære”) oznacza „może otrzymywać” („kan oppebære”). Taka wykładnia opiera się ich zdaniem na przekonaniu, że nie powinno zależeć wyłącznie od swobodnej woli zwalnianego pracownika to, czy rozpocznie on, jeśli sobie tego życzy, pobieranie emerytury i straci w ten sposób prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, czy też opóźni swoje przejście na emeryturę, zachowując prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Sądy wzięły zatem pod uwagę domniemaną wolę ustalenia przez krajowego prawodawcę obiektywnego kryterium dla wyznaczenia momentu, w którym roszczenie o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy wygasa ze względu na przysługujące pracownikowi prawo do pobierania świadczeń emerytalnych po odejściu z pracy.

60. Spadkobiercy K.E. Rasmussena podważają ocenę sądu odsyłającego, zgodnie z którą wykładnia § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, która mogłaby uczynić ten przepis zgodnym z dyrektywą 2000/78, w interpretacji Trybunału dokonanej w jego wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600), byłaby *contra legem*, ponieważ ich zdaniem taka wykładnia zgodna mieściłaby się w ramach brzmienia tego przepisu.

61. Spadkobiercy K.E. Rasmussena odwołują się w tym względzie do opinii rzecznik generalnej J. Kokott przedstawionej w sprawie *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:248). W pkt 84 opinii rzecznik generalna J. Kokott stwierdziła bowiem, przypominając jednocześnie zasadę, zgodnie z którą tylko sąd krajowy jest władny do dokonywania wykładni prawa krajowego, iż „wykładnia zgodna z dyrektywą [2000/78] jest w niniejszej sprawie możliwa”. Swoje stanowisko uzasadniła tym, że „[o]becne rygorystyczne stosowanie odstępstwa przewidzianego w § 2a ust. 3 [ustawy o pracownikach] opiera się w każdym razie tylko na wykładni dokonanej przez duńskie orzecznictwo. Brzmienie tego przepisu [...] mogłoby być rozumiane również tak, że objęte nim są tylko te osoby, które swoje świadczenia emerytalne *faktycznie będą pobierać*, a nie muszą bezwzględnie mieścić się w tym zakresie osoby, które świadczenia emerytalne jedynie *mogą pobierać*”.

62. Zdaniem Komisji Europejskiej, która w swoich uwagach zajęła takie samo stanowisko, nie wyjaśniając go jednak szerzej, wykładnia, jaką przyjęto w krajowym orzecznictwie, niekoniecznie wynika z brzmienia § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, ponieważ zwrot „będzie otrzymywać” może, jak się wydaje, równie dobrze być interpretowany w ten sposób, że pracownik traci swoje prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy jedynie w przypadku, w którym rzeczywiście korzysta ze swojego prawa do świadczeń emerytalnych.

63. Pragnę wreszcie wskazać, że w uwagach przedstawionych w sprawie zakończonej wyrokiem *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) sam rząd duński nie wydawał się uważać, iż dokonanie wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach w zgodzie z dyrektywą 2000/78 nie jest możliwe. Wskazał on bowiem, że gdyby Trybunał nie przychylił się do jego ówczesnego stanowiska, w myśl którego nie ma sprzeczności między jego prawem krajowym a tą dyrektywą, „sąd krajowy musiałby zbadać, czy w ramach wykładni zgodnej z dyrektywą [2000/78] § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach, mógłby uzyskać rezultat pozostający w ramach [owej] dyrektywy bez konieczności odmowy zastosowania [tego przepisu] do stosunków pomiędzy pracownikami zatrudnionymi przez podmioty publiczne a ich pracodawcami”<sup>28</sup>.

64. Ta sugestia wydaje mi się szczególnie właściwa, ponieważ technika wykładni zgodnej pozwala, zarówno w kontekście sprawy, w której zapadł wyrok *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600), jak i w kontekście sprawy niniejszej, na ograniczenie zakresu § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach do tego, co wyraźnie wynika z brzmienia tego przepisu. Alternatywne rozwiązanie polegające na całkowitym odstąpieniu od stosowania tego przepisu nie byłoby natomiast właściwe, ponieważ w tym wyroku Trybunał wskazał jedynie na niezgodność dokonanej przez sądy krajowe wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach z dyrektywą 2000/78.

65. Jak już wskazałem, z wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) nie wynika, że samo brzmienie § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach jest niezgodne z dyrektywą 2000/78. Przeciwnie, w wyroku tym Trybunał przyznaje, że przepis ten, interpretowany ściśle, może być uzasadniony celem ochrony zatrudnienia. Zdaniem Trybunału takie rozciągnięcie tej reguły przez sądy na pracowników uprawnionych do pobierania świadczeń emerytalnych, bez zbadania, czy rzeczywiście je pobierają, jest sprzeczne z dyrektywą 2000/78. W sposób dorozumiany Trybunał w swoich rozważaniach podważa logiczną spójność normy krajowej w interpretacji dokonanej przez sądy krajowe: po co pozbawiać pracowników – zawieszających tymczasowo pobieranie należnych im świadczeń emerytalnych w celu kontynuowania kariery zawodowej – środka, który ma im właśnie pomóc w znalezieniu zatrudnienia?

66. W tych okolicznościach dokonanie przez sąd odsyłający wykładni jego prawa krajowego zgodnie z dyrektywą 2000/78 stanowi najodpowiedniejszy instrument pozwalający na rozwiązanie konfliktu pomiędzy tym prawem a prawem Unii, ponieważ pozwala ono na zneutralizowanie znaczenia nadanego § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach w krajowym orzecznictwie, które okazuje się sprzeczne z tą dyrektywą, oraz na przypisanie temu przepisowi krajowemu znaczenia, które nie tylko odpowiada jego brzmieniu, ale także jest zgodne z omawianą dyrektywą.

67. W związku z tym należy wskazać sytuacje, w których dokonanie wykładni zgodnej jest niemożliwe, a dokładniej rzecz ujmując, wyjaśnić, co oznacza pojęcie wykładni *contra legem*.

68. Łaciński zwrot „*contra legem*” oznacza dosłownie „przeciwko ustawie”. Wykładnię *contra legem* należy moim zdaniem rozumieć jako wykładnię niezgodną z samym brzmieniem rozpatrywanego przepisu krajowego. Innymi słowy, sąd krajowy napotyka na przeszkodę w postaci wykładni *contra legem*, kiedy jasne i jednoznaczne brzmienie przepisu krajowego wydaje się nie do pogodzenia z brzmieniem dyrektywy. Trybunał przyznał, że wykładnia *contra legem* stanowi granicę obowiązku dokonywania wykładni zgodnej, ponieważ nie może on wymagać od sądów krajowych korzystania z ich kompetencji do dokonywania wykładni do tego stopnia, że sądy te wchodziłyby w miejsce prawodawcy.

69. Jak już wskazałem, sąd odsyłający wcale nie znajduje się w takiej sytuacji. Dokonanie przez niego wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78 nie zmuszałoby go bowiem wcale do przerezagowania owego przepisu krajowego. Sąd odsyłający nie wkraczałby więc w kompetencje krajowego ustawodawcy.

70. Zastosowanie się przez sąd odsyłający do obowiązku dokonywania wykładni zgodnej z prawem Unii wymagałoby od niego jedynie zmiany jego orzecznictwa w celu pełnego zastosowania interpretacji dyrektywy 2000/78 dokonanej przez Trybunał w wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) w krajowym porządku prawnym nie tylko do stosunków między pracodawcami i pracownikami podlegających prawu publicznemu, ale także do tych, które podlegają prawu prywatnemu.

71. Zobowiązując sąd odsyłający do zmiany jego orzecznictwa, Trybunał w żaden sposób nie nakłada na niego wymogu działania wbrew jego kompetencjom. Zamiast tego przypomina sądowi odsyłającemu kluczową rolę, jaką odgrywa w celu „zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej podmiotom prawa poprzez przepisy prawa Unii oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych

przepisów”<sup>29</sup>. Przypomina mu również, że „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, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych”<sup>30</sup>.

72. Przeszkoda w postaci orzecznictwa nie jest więc porównywalna do przeszkody polegającej na istnieniu przepisu prawa krajowego, którego brzmienie jest nie do pogodzenia z normą prawa Unii. W tej ostatniej sytuacji bowiem przeszkoda nie może zostać zniesiona przez sąd krajowy bez wstąpienia przez niego w miejsce prawodawcy poprzez prerredagowanie rozpatrywanego przepisu.

73. Pragnę dodać, że uznanie, iż utrwalone orzecznictwo krajowe sprzeczne z prawem Unii mogłoby stanowić dla sądu krajowego przeszkodę w interpretowaniu przepisu krajowego zgodnie z prawem Unii, znacznie ograniczyłoby możliwości stosowania tej techniki rozwiązywania konfliktów pomiędzy prawem Unii a prawami krajowymi.

74. Uważam ponadto, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym ani zasada pewności prawa, ani zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań nie sprzeciwiają się dokonaniu przez sąd odsyłający wykładni § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach w zgodzie z dyrektywą 2000/78.

75. Konkretniej rzecz ujmując, okoliczność, że dokonana przez sąd odsyłający wykładnia jego prawa będzie skutkowała obciążeniem pracodawcy obowiązkiem wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w sytuacji sporu w postępowaniu głównym, nie zmienia mojej oceny.

76. Prawdą jest, że z orzecznictwa Trybunału wynika, iż „obowiązek odwoływania się przez sąd krajowy do treści dyrektywy przy wykładni stosownych przepisów prawa krajowego kończy się wówczas, gdy jego rezultatem byłoby nałożenie na jednostkę obowiązku przewidzianego w dyrektywie jeszcze nietransponowanej do prawa wewnętrznego, a tym bardziej wówczas, gdy odwołanie się do przepisów dyrektywy, wobec braku transponującej ją ustawy, miałoby skutkować powstaniem lub zwiększeniem zakresu odpowiedzialności karnej osób, które te przepisy naruszyły”<sup>31</sup>. Jednakże orzecznictwo to dotyczy przede wszystkim ograniczeń obowiązku dokonywania wykładni zgodnej w sprawach karnych<sup>32</sup> i wydaje się, że nie należy go rozumieć jako zakazującego dokonywania przez sąd krajowy wykładni zgodnej z dyrektywą, której rezultatem byłoby nałożenie na pracodawcę obowiązku zapłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy takiej jak sporna w postępowaniu głównym.

77. Gdyby zasadę, zgodnie z którą obowiązek odwoływania się przez sąd krajowy do treści dyrektywy przy wykładni stosownych przepisów jego prawa krajowego kończy się wówczas, gdy taka wykładnia prowadzi do nałożenia na jednostkę obowiązku przewidzianego w nietransponowanej dyrektywie, interpretować ściśle, prowadziłyby to do drastycznego ograniczenia zasady interpretowania prawa krajowego zgodnie z dyrektywami Unii<sup>33</sup>. Nie uważam zatem, że takie ograniczenie obowiązku wykładni zgodnej może mieć zastosowanie poza kontekstem postępowania karnego, w którym to zresztą kontekście Trybunał wyraził ten pogląd<sup>34</sup>.

29 — Zobacz w szczególności wyrok Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 — Ibidem, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo.

31 — Zobacz w szczególności wyrok Arcaro (C-168/95, EU:C:1996:363, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 — Zobacz w szczególności wyrok Caronna (C-7/11, EU:C:2012:396, pkt 51, 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 — Zobacz opinia rzecznika generalnego F. Jacobsa w sprawie Centrosteeel (C-456/98, EU:C:2000:137, pkt 34).

34 — Ibidem. Zobacz w tej kwestii w szczególności K. Lenaerts, T. Corthaut, *Of birds and hedges: the role of primacy in invoking norms of EU law*, *European Law Review*, 2006, vol. 31, nr 3, s. 287, zwłaszcza s. 295 i 296; a także glosa S. Prechal do wyroku Pfeiffer i in. (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584), *Common Market Law Review*, 2005, vol. 42, s. 1445, zwłaszcza pkt 6.4.

78. Co więcej, w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym obowiązek wypłacenia przez pracodawcę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie wynika bezpośrednio z dyrektywy 2000/78, ale z samego prawa krajowego, które dzięki wykładni zgodnej odzyskałoby znaczenie adekwatne do jego brzmienia. Innymi słowy, nie chodzi o sytuację, w której wykładnia zgodna prowadziłaby do nałożenia na jednostkę obowiązku przewidzianego w dyrektywie bez wsparcia ustanowionego w istniejącym prawie krajowym. To przepis krajowy, pozbawiony swojego znaczenia sprzecznego z prawem Unii, nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

79. Należy w końcu przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „wykładnia normy prawa Unii, dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE, wyjaśnia i uściśla w miarę potrzeb znaczenie oraz zakres tej normy, tak jak powinna lub powinna być rozumiana i stosowana od chwili jej wejścia w życie. Innymi słowy, wyrok wydany w trybie prejudycjalnym ma nie konstytutywny, a czysto deklaratoryjny charakter, a zatem co do zasady wywołuje on skutki z mocą wsteczną od daty wejścia w życie interpretowanego przepisu”<sup>35</sup>. Zdaniem Trybunału „[z] powyższego wynika, że sądy mogą i powinny stosować zinterpretowany w ten sposób przepis również do stosunków prawnych powstałych przed wydaniem orzeczenia w sprawie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego przepisu”<sup>36</sup>.

80. Ponadto Trybunał konsekwentnie orzekał, że „[j]edynie w wyjątkowych przypadkach Trybunał, stosując zawartą w porządku prawnym [Unii] ogólną zasadę pewności prawa, może uznać, że należy ograniczyć ze skutkiem dla wszystkich zainteresowanych możliwość powoływania się na zinterpretowany przez niego przepis celem podważenia stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze”<sup>37</sup>. Ponadto „tego rodzaju ograniczenie może być dopuszczalne jedynie w samym wyroku, w którym Trybunał rozstrzyga w kwestii wykładni, o którą się do niego zwrócono”<sup>38</sup>. Otóż zdaniem Trybunału „[m]usi bowiem istnieć tylko jedna chwila określenia skutków w czasie dokonywanej przez Trybunał na wniosek wykładni przepisu prawa [Unii]. W tym zakresie zasada, zgodnie z którą ograniczenie dopuszczalne jest jedynie w samym wyroku rozstrzygającym w kwestii wykładni, o którą się zwrócono, gwarantuje równość traktowania państw członkowskich i innych podmiotów prawa wspólnotowego oraz spełnia tym samym również wymagania wynikające z zasady pewności prawa”<sup>39</sup>.

81. Jednakże w wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600) Trybunał nie ograniczył w czasie skutków dokonanej przez siebie wykładni dyrektywy 2000/78 w odniesieniu do § 2a ust. 3 ustawy o pracownikach. W ramach niniejszego odesłania prejudycjalnego zwrócono się do Trybunału nie o ponowne wypowiedzenie się w przedmiocie zgodności tego przepisu z omawianą dyrektywą, ale jedynie o wyjaśnienie, w jaki sposób należy rozwiązać niezgodność między prawem Unii a prawem krajowym w ramach sporu pomiędzy jednostkami. Trybunał nie może więc w ramach niniejszego odwołania prejudycjalnego, nawet gdyby o to wnioskowano, choć tak nie jest, ograniczyć w czasie skutków swojego wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600).

35 — Zobacz w szczególności wyrok Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 — Zobacz w szczególności wyrok Meilicke i in. (C-292/04, EU:C:2007:132, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 — Ibidem, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo.

38 — Ibidem, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo.

39 — Ibidem, pkt 37.

82. Gdyby sąd odsyłający był upoważniony w okolicznościach niniejszej sprawy do ograniczenia swojego obowiązku wykładni zgodnej poprzez powołanie się na zasadę pewności prawa, prowadziłyby to do ograniczenia w czasie skutków wyroku *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600), i to pomimo tego, że Trybunał wcale nie uznał, iż zasada ta uzasadnia takie ograniczenie. Tymczasem, jak można wywnioskować z ww. orzecznictwa dotyczącego skutków w czasie wyroków wydanych w trybie prejudycjalnym, wyłącznie do Trybunału należy decyzja o jakimkolwiek ograniczeniu w czasie dokonanej przez niego wykładni<sup>40</sup>.

83. Z powyższych rozważań wynika, że sąd odsyłający, przed którym toczy się spór między jednostkami objęty zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, stosując prawo krajowe, powinien interpretować jego przepisy w taki sposób, aby odpowiadały brzmieniu i celowi owej dyrektywy. Fakt istnienia utrwalonego krajowego orzecznictwa, które jest sprzeczne z dyrektywą 2000/78, nie stanowi przeszkody dla dochowania przez sąd odsyłający owego obowiązku dokonania wykładni zgodnej z prawem Unii. Ponadto w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym ani zasada pewności prawa, ani zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań nie sprzeciwiają się dochowaniu tego obowiązku.

#### IV – Wnioski

84. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby na pytania Højesteret (sądu najwyższego) Trybunał udzielił następującej odpowiedzi:

Sąd odsyłający, przed którym toczy się spór między jednostkami objęty zakresem stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, stosując prawo krajowe, powinien interpretować jego przepisy w taki sposób, aby odpowiadały brzmieniu i celowi owej dyrektywy. Fakt istnienia utrwalonego krajowego orzecznictwa, które jest sprzeczne z dyrektywą 2000/78, nie stanowi przeszkody dla dochowania przez sąd odsyłający owego obowiązku dokonania wykładni zgodnej z prawem Unii. Ponadto w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym ani zasada pewności prawa, ani zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań nie sprzeciwiają się dochowaniu tego obowiązku.

40 — Zobacz wyrok *Barra i in.* (309/85, EU:C:1988:42, pkt 13).