

MANGOLD

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 22 listopada 2005 r. *

W sprawie C-144/04

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht München (Niemcy) postanowieniem z dnia 26 lutego 2004 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 marca 2004 r., w postępowaniu:

Werner Mangold

przeciwko

Rüdiger Helm,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: P. Jann, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa, C.W.A. Timmermans, A. Rosas i K. Schiemann, prezesi izb, R. Schintgen (sprawozdawca), S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet i M. Ilešič, sędziowie,

* * Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: A. Tizzano,
sekretarz: K. Sztranc, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 kwietnia 2005 r.

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu W. Mangolda przez D. Hummela oraz B. Karthausa, Rechtsanwälte,
- przez R. Helma, Rechtsanwalt, w imieniu własnym,
- w imieniu rządu niemieckiego, przez M. Lumma, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich, przez N. Yerrell i S. Grünheid oraz przez D. Martina oraz H. Kreppela, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 30 czerwca 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 2, 5 i 8 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony

zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), wprowadzonego w życie przez dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, str. 43) oraz przez art. 6 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, str. 16).

- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy W. Mangoldem a R. Helmem dotyczącego zawartej przez nich umowy o pracę na czas określony (zwanej dalej „umową”).

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

Porozumienie ramowe

- 3 Zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 opening quotation mark subscript porozumienie ramowe ma na celu:
 - a) poprawę warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
 - b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

4 Klauzula 2 punkt pierwszy porozumienia ramowego przewiduje:

„Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.

5 Zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego:

„W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków”.

6 Klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego stanowi:

„Wykonanie niniejszego Porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego Porozumienia”.

Dyrektywa 2000/78

7 Dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE. Pierwszy, czwarty, ósmy i dwudziesty piąty motyw tej dyrektywy 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 Wszel-

kich Form Dyskryminacji Kobiet, Pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez Europejską Konwencją 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.

[...]

- (8) Wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne. Wytyczne te podkreślają również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym.

[...]

- (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”.

8 Zgodnie z artykułem pierwszym 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”.

9 Artykuł 2 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji” stanowi w ustępie pierwszym i drugim lit. a):

„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”.

10 Artykuł 3 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Zakres” przewiduje w ustępie pierwszym:

„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;

[...]”

- 11 Zgodnie z artykułem 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78:

„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) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

- 12 Zgodnie z artykułem 18 ust. 1 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie były zobowiązane do przyjęcia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do jej wykonania do dnia 2 grudnia 2003 r. Jednakże zgodnie z ustępem drugim tego artykułu:

„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. Każde państwo członkowskie, które korzysta z dodatkowego terminu, przedstawia

Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek i niepełnosprawność oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy. Komisja przedstawia roczny raport Radzie”.

- 13 Ponieważ Republika Federalna Niemiec skorzystała z dodatkowego terminu na wprowadzenie w życie przepisów tej dyrektywy, upływa on wobec tego państwa członkowskiego w dniu 2 grudnia 2006 r.

Uregulowanie krajowe

- 14 Artykuł pierwszy ustawy o wspieraniu zatrudnienia (Beschäftigungsförderungsgesetz), zmienionej ustawą z dnia 25 września 1996 r. (BGBl. 1996 I, str. 1476, zwanej dalej „TzBfG z 1996 r.”), przewiduje:

„(1) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane na okres maksymalny dwóch lat. W trakcie maksymalnego okresu dwóch lat umowa o pracę może zostać odnowiona najwyżej trzy razy.

(2) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane bez względu na ograniczenia określone w ust. 1, jeżeli pracownik ukończył sześćdziesiąty rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony.

(3) Umowy o pracę na czas określony w rozumieniu ust. 1 i 2 nie mogą być zawierane, jeżeli występuje ścisły związek przedmiotowy z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony lub z umową o pracę na czas określony

w rozumieniu ust. 1 zawartymi z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju związek należy domniemywać w szczególności, gdy przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę jest krótsza niż cztery miesiące.

- (4) Możliwość ograniczenia czasu obowiązywania umowy o pracę z innych powodów pozostaje bez zmian.

[...]”

- 15 Zgodnie z art. 1 ust. 6 TzBfG z 1996 r. uregulowanie to obowiązywało do dnia 31 grudnia 2000 r.
- 16 Dyrektywa 1999/70 wprowadzająca w życie porozumienie ramowe została transponowana do niemieckiego porządku prawnego ustawą o pracy w niepełnym wymiarze czasu, umowach o pracę na czas określony oraz zmieniającą i uchylającą przepisy prawa pracy (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, str. 1966, zwaną dalej „TzBfG”). Ustawa ta weszła w życie w dniu 1 stycznia 2001 r.
- 17 Zgodnie z artykułem 1 TzBfG zatytułowanym „Cel”:

„Celem ustawy jest wspieranie pracy w niepełnym wymiarze czasu, określenie warunków dla zawierania umów o pracę na czas określony oraz zapobieganie

dyskryminacji pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony”.

18 Artykuł 14 TzBfG, który reguluje umowy o pracę na czas określony stanowi:

„(1) Dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony, jeżeli istnieje obiektywny powód. Obiektywny powód występuje w szczególności w poniższych przypadkach:

1. zapotrzebowanie na wykonanie danej pracy ma charakter przejściowy,
2. ograniczenie czasu trwania umowy o pracę następuje w związku z kształceniem zawodowym lub studiami w celu ułatwienia pracownikowi rozpoczęcia życia zawodowego,
3. pracownik zastępuje innego pracownika,
4. specyfika pracy uzasadnia ograniczenie czasu trwania umowy o pracę,
5. ograniczenie czasu trwania umowy wynika z okresu próbnego,
6. względy związane z pracownikiem uzasadniają ograniczenie czasu trwania umowy,

7. pracownik otrzymuje wynagrodzenie z budżetu państwa ustanowionego na rzecz pracy na czas określony i jest zatrudniony stosownie do reguł tego systemu,

8. praca na czas określony wynika z ugody sądowej.

(2) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane bez obiektywnego powodu na okres maksymalnie dwóch lat. W okresie tych dwóch lat umowa o pracę na czas określony może być odnowiona najwyżej trzy razy. Zawieranie umów o pracę na czas określony w rozumieniu zd. 1 nie jest dozwolone w przypadku, gdy pracownik pozostawał już w stosunku pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą. Układ zbiorowy może modyfikować liczbę dopuszczalnych odnowień lub maksymalną długość umowy. W zakresie obowiązywania takiego układu pracodawcy i pracownicy sektora, którego taki układ dotyczy, lecz niezwiązani tym układem, mogą uzgodnić jego stosowanie.

(3) Zawarcie umowy na czas określony nie wymaga obiektywnego powodu, jeżeli pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony. Ograniczenie czasu trwania umowy nie jest dozwolone w przypadku, gdy zachodzi ścisły związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju ścisły związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy.

(4) Ograniczenie czasu trwania umowy o pracę wymaga formy pisemnej”.

¹⁹ Artykuł 14 ust. 3 ustawy z 2000 r. został zmieniony pierwszą ustawą o nowoczesnych usługach na rynku pracy z dnia 23 grudnia 2002 r. (BGBl. 2002 I, str. 14607, zwana

dalej „ustawą z 2002 r.”). Nowe brzmienie tego przepisu, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2003 r. jest następujące:

„Zawarcie umowy o pracę na czas określony nie wymaga obiektywnego powodu, jeżeli pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony. Ograniczenie czasu trwania umowy nie jest dozwolone, gdy zachodzi ścisły związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju ścisły związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy. Do dnia 31 grudnia 2006 r. zdanie pierwsze należy stosować z tą zmianą, że w miejsce 58 roku życia obowiązuje 52 rok życia”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

20 W dniu 26 czerwca 2003 r. W. Mangold, mający wówczas 56 lat, zawarł z R. Helmem, wykonującym zawód adwokata, umowę obowiązującą od dnia 1 lipca 2003 r.

21 Zgodnie z artykułem 5 tej umowy:

„1. Stosunek pracy rozpoczyna się z dniem 1 lipca 2003 r. i trwa do dnia 28 lutego 2004 r.

2. Czas obowiązywania umowy jest oparty na uregulowaniu ustawowym dotyczącym ułatwiania zawierania umów o pracę na czas określony z pracownikami starszymi zawartym w art. 14 ust. 3 zd. 2 i 3 TzBfG [...], ponieważ pracownik ma więcej niż 52 lata.

3. Strony są zgodne, że wskazany w pkt 2 określony czas obowiązywania umowy nie wynika z innych względów niż względy w tym punkcie wymienione. Inne podstawy ograniczenia czasu obowiązywania umowy, zasadniczo dopuszczane w ustawodawstwie i orzecznictwie, są wyraźnie wyłączone w niniejszej umowie”.

- 22 Zdaniem W. Mangolda, art. 5 umowy, w zakresie, w jakim ogranicza on czas obowiązywania zawartej przez skarżącego umowy, mimo iż ograniczenie to jest zgodne z art. 14 ust. 3 TzBfG, jest niezgodny z porozumieniem ramowym i dyrektywą 2000/78.
- 23 R. Helm podnosi, że klauzula 5 porozumienia ramowego nakazuje państwom członkowskim przyjęcie środków zmierzających do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony, w szczególności określenia obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub określenia maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony lub także ograniczenia liczby odnowień takich umów lub stosunków.
- 24 Otóż zdaniem pozwanego, mimo iż art. 14 ust. 3 zd. 4 TzBfG nie przewiduje wyraźnie takich ograniczeń w odniesieniu do pracowników starszych, istnieje obiektywny powód uzasadniający zawarcie umowy o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, którym jest trudność znalezienia przez tych pracowników zatrudnienia ze względu na charakterystykę rynku pracy.
- 25 Arbeitsgericht München poddaje w wątpliwość zgodność art. 14 ust. 3 zd. 1 TzBfG z prawem wspólnotowym.

- 26 Po pierwsze sąd ten stwierdza, że przepis ten jest sprzeczny z zakazem „obniżenia” [poziomu ochrony] wyrażonym w klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w zakresie, w jakim przy okazji transpozycji dyrektywy 1999/70 obniża on granicę wieku osób wyłączonych z ochrony przed ograniczaniem — bez obiektywnego powodu — czasu obowiązywania umowy o pracę z 60 roku życia do 58 roku życia oraz w konsekwencji obniża on ogólny poziom ochrony, z którego korzysta ta kategoria pracowników. Zdaniem sądu odsyłającego przepis ten jest jednocześnie sprzeczny z klauzulą 5 porozumienia ramowego mającą na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania tych umów, ponieważ nie przewiduje on żadnych ograniczeń dla zawierania tych umów z dużą grupą pracowników zdefiniowaną wyłącznie za pomocą kryterium wieku.
- 27 Po drugie sąd odsyłający ma wątpliwości dotyczące zgodności przepisu art. 14 ust. 3 TzBfG z art. 6 dyrektywy 2000/78 w zakresie, w jakim obniżenie przez ustawę z 2002 r. z 58 na 52 rok życia granicy wieku umożliwiającej zawieranie, bez obiektywnych powodów, umów o pracę na czas określony, nie gwarantuje ochrony starszych pracowników w zakresie ich aktywności zawodowej. Również zasada proporcjonalności zdaniem sądu nie jest respektowana.
- 28 Bezsprzecznie, sąd ten stwierdza, że w dniu zawarcia umowy, tj. 26 czerwca 2003 r. termin do dokonania transpozycji do prawa krajowego dyrektywy 2000/78 jeszcze nie upłynął. Jednakże sąd odsyłający przypomina, że zgodnie z pkt 45 wyroku z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie* (Rec. str. I-7411), w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji dyrektywy państwo członkowskie będące jej adresatem jest zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu celu tej dyrektywy.
- 29 Tymczasem w sprawie będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym zmiana dokonana w art. 14 ust. 3 TzBfG przez ustawę z 2002 r. weszła w życie w dniu 1 stycznia 2003 r., tj. po opublikowaniu dyrektywy 2000/78 w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*, ale przed upływem terminu do dokonania transpozycji przewidzianego w art. 18 tej dyrektywy.

- 30 Po trzecie sąd odsyłający pragnie ustalić, czy w przypadku sporu pomiędzy osobami fizycznymi sąd krajowy powinien zaniechać stosowania przepisów prawa krajowego niezgodnych z prawem wspólnotowym. W tym kontekście sąd ten stwierdza, że pierwszeństwo prawa wspólnotowego powinno prowadzić do stwierdzenia, że art. 14 ust. 3 TzBfG nie podlega stosowaniu w całości oraz że w związku z tym sąd powinien zastosować zasadę ogólną wyrażoną w ust. 1 tego artykułu, zgodnie z którą zawieranie umów o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy istnieje obiektywny, uzasadniający to powód.
- 31 W tej sytuacji Arbeitsgericht München postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- „1) a) Czy klauzulę 8 pkt 3 Porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta, po przetransponowaniu do prawa krajowego, zabrania obniżenia [ogólnego poziomu ochrony] poprzez obniżenie granicy wieku z 60 do 58 roku życia?
- b) Czy klauzulę 5 pkt 1 Porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego sporu, które nie przewiduje żadnych ograniczeń w rozumieniu trzech środków wymienionych w owym pkt 1?
- 2) Czy art. 6 dyrektywy 2000/78 [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego sporu, które zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat bez obiektywnego powodu uzasadniającego ograniczenie czasu obowiązywania umowy, wbrew zasadzie wymagającej jego istnienia?

- 3) Czy — w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na jedno z powyższych trzech pytań — sędzia krajowy powinien odstąpić od stosowania uregulowania krajowego sprzecznego z prawem wspólnotowym i zastosować ogólną zasadę prawa krajowego, zgodnie z którą zawieranie umów o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy istnieje obiektywny uzasadniający to powód?”.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 32 Na rozprawie dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym została poddana w wątpliwość przez Republikę Federalną Niemiec na tej podstawie, że spór stanowiący przedmiot postępowania przed sądem krajowym ma charakter fikcyjny lub sztuczny. Podniosła ona, że w rzeczywistości R. Helm bronił uprzednio publicznie tezy identycznej z prezentowaną przez W. Mangolda tezą o niezgodności z prawem art. 14 ust. 3 TzBfG.
- 33 W tym kontekście należy po pierwsze przypomnieć, że zgodnie z art. 234 WE w przypadku, gdy pytanie dotyczące wykładni Traktatu WE lub aktów przyjętych przez instytucję Wspólnoty jest podniesione przed sądem jednego z państw członkowskich, sąd ten może zwrócić się do Trybunału z wnioskiem o rozpatrzenie tego pytania, jeśli uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku (zob. w szczególności wyrok z dnia 21 marca 2002 r. w sprawie C-451/99 Cura Anlagen, Rec. str. I-3193, pkt 22).
- 34 W ramach takiego postępowania w sprawie odesłania to sąd krajowy, który jako jedyny bezpośrednio zna okoliczności faktyczne danej sprawy, znajduje się w najlepszym położeniu, aby w świetle specyfiki danej sprawy dokonać oceny, czy wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niezbędne do wydania przez niego wyroku (zob. wyroki z dnia 16 lipca 1992 r. w sprawie C-83/91 Meilicke, Rec. str. I-4871, pkt 23; z dnia 7 lipca 1994 r. w sprawie C-146/93 McLachlan, Rec. str. I-3229, pkt 20; z dnia 9 lutego 1995 r. w sprawie C-412/93 Leclerc-Siplec, Rec. str. I-179, pkt 10 i z dnia 30 września 2003 r. w sprawie C-167/01 Inspire Art, Rec. str. I-10155, pkt 43).

- 35 W związku z tym, jeżeli pytanie zadane przez sąd krajowy dotyczy wykładni przepisu prawa wspólnotowego Trybunał jest co do zasady zobowiązany do jego rozpatrzenia (zob. wyroki z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-231/89 Gmurzynska-Bscher, Rec. str. I-4003, pkt 20; ww. wyrok w sprawie Leclerc-Siplec, pkt 11; wyrok z dnia 23 lutego 1995 r. w sprawach połączonych C-358/93 i C-416/93 Bordessa i in., Rec. str. I-361, pkt 10; oraz ww. wyrok Inspire Art, pkt 44).
- 36 Jednakże Trybunał uważa, że — w celu zweryfikowania swojej własnej właściwości — do niego należy zbadanie okoliczności, w których zwraca się do niego sąd krajowy. Idea współpracy, która powinna przyświecać funkcjonowaniu instytucji wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zakłada, że sąd krajowy ze swojej strony będzie miał wzgląd na powierzone Trybunałowi zadanie, którym jest przyczynianie się do sprawowania wymiaru sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie wyrażanie opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne (wyrok z dnia 3 lutego 1983 r. w sprawie 149/82 Robards, Rec. str. 171, pkt 19; ww. wyrok w sprawie Meilicke, pkt 25 oraz ww. wyrok w sprawie Inspire Art, pkt 45).
- 37 Biorąc pod uwagę to zadanie Trybunał uznał, że nie może rozstrzygać pytania prejudycjalnego podniesionego przed sądem krajowym, gdy okazuje się w oczywisty sposób, że wykładnia prawa wspólnotowego nie ma żadnego związku z rzeczywistością lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym.
- 38 Jednakże w postępowaniu przed sądem krajowym jest oczywiste, że wykładnia prawa wspólnotowego, o którą wnosi sąd odsyłający odpowiada rzeczywiście obiektywnej potrzebie nierozłącznie związanej z rozstrzygnięciem zawisłego przed nim sporu. W istocie bezsporne jest, że przedmiotowa umowa była wykonywana oraz że jej stosowanie wywołuje wątpliwość dotyczącą wykładni prawa wspólnotowego. Okoliczność, że strony sporu przed sądem krajowym są zgodne co do interpretacji art. 14 ust. 3 TzBfG nie ma wpływu na autentyczność tego sporu.

- 39 W konsekwencji wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego lit. b)

- 40 Formułując pytanie pierwsze lit. b), które należy rozpatrzyć w pierwszej kolejności, sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego sporu, które nie przewiduje żadnego z przewidzianych przez tę klauzulę ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony.
- 41 W tym kontekście należy zauważyć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego ma na celu „zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.
- 42 Otóż, jak potwierdziły na rozprawie strony sporu zawisłego przed sądem krajowym, umowa ta jest pierwszą i jedyną zawartą przez nie umową o pracę.
- 43 W tej sytuacji wykładnia klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego jest w oczywisty sposób pozbawiona znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym i w związku z tym nie zachodzi konieczność udzielania odpowiedzi na pytanie pierwsze lit. b).

W przedmiocie pytania pierwszego lit. a)

- 44 Formułując pytanie pierwsze lit. a) sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu krajowemu, jak stanowiące przedmiot sporu przed sądem krajowym, które, przy okazji transpozycji dyrektywy 1999/70 dokonało obniżenia z 60 do 58 roku życia granicy wieku, po przekroczeniu której zawieranie umów o pracę na czas określony możliwe jest bez ograniczeń.
- 45 Tytułem wstępu należy stwierdzić, że umowa, której dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, została zawarta w dniu 26 czerwca 2003 r., to znaczy pod rządami TzBfG zmienionej ustawą z 2002 r., która obniżyła z 58 na 52 rok życia granicę wieku, po przekroczeniu której dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony. W niniejszej sprawie bezsporne jest, że W. Mangold został zatrudniony przez R. Helma w wieku 56 lat.
- 46 Sąd krajowy uznał jednakże, że wykładnia tejże klauzuli 8 pkt 3 byłaby dla niego pomocna również w dokonaniu oceny zgodności z prawem art. 14 ust. 3 TzBfG w jego pierwotnej wersji, ponieważ niezgodność tego przepisu z prawem wspólnotowym skutkowałaby również nieważnością zmiany wprowadzonej do niego przez ustawę z 2002 r.
- 47 W każdym razie należy stwierdzić, że ustawodawca niemiecki obniżył z 60 do 58 roku życia granicę wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony już przy okazji transpozycji dyrektywy 1999/70 do prawa krajowego.
- 48 Zdaniem W. Mangolda obniżenia granicy wieku dokonane zarówno tą ustawą jak i ustawą z 2002 r. są sprzeczne z klauzulą 8 pkt 3 porozumienia ramowego.

- 49 Tymczasem rząd niemiecki argumentuje, że to obniżenie granicy wieku zostało zrekompensovane przyznaniem pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony nowych gwarancji socjalnych, takich jak ustanowienie ogólnego zakazu dyskryminacji i poddanie małych przedsiębiorstw, jak również krótkoterminowych stosunków pracy, ograniczeniom przewidzianym dla wykorzystywania tego rodzaju umów.
- 50 W tym kontekście, z samego brzmienia klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego wynika, że wykonanie tego porozumienia nie stanowi dla państw członkowskich ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w prawie krajowym w ramach przedmiotu tego porozumienia.
- 51 Słowo „wykonanie”, użyte bez dalszego doprecyzowania w klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, nie dotyczy jedynie pierwotnej transpozycji dyrektywy 1999/70 i w szczególności jej załącznika zawierającego porozumienie ramowe, lecz powinno objąć wszystkie środki krajowe związane z zagwarantowaniem zrealizowania celu tej dyrektywy oraz te, które po dokonaniu faktycznej transpozycji uzupełniają lub zmieniają wcześniej przyjęte przepisy krajowe.
- 52 Tymczasem obniżenie poziomu ochrony gwarantowanej pracownikom w zakresie umów o pracę na czas określony nie jest jako takie zabronione przez porozumienie ramowe, pod warunkiem że nie pozostaje w żaden sposób w związku z wykonywaniem dyrektywy.
- 53 Otóż, jak wynika zarówno z postanowienia sądu odsyłającego jak i uwag przedstawionych przez rząd niemiecki na rozprawie oraz z argumentów rzecznika generalnego przedstawionych w pkt 75–77 opinii, sukcesywne obniżanie granicy wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas

określony bez ograniczeń, nie wynika z obowiązku wykonania porozumienia ramowego, lecz z promowania w Niemczech zatrudniania osób starszych.

- 54 W tej sytuacji na pytanie pierwsze lit. a) należy odpowiedzieć, że klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, jak to stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym, które ze względu na konieczność promowania zatrudnienia i niezależnie od wykonywania tego porozumienia dokonało obniżenia granicy wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń.

W przedmiocie pytania drugiego i trzeciego

- 55 Formułując pytania drugie i trzecie, które należy rozpatryć łącznie, sąd odsyłający zmierza przede wszystkim do ustalenia, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on krajowemu uregulowaniu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego postępowania, które zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat bez ograniczeń, chyba że istnieje ścisły związek przedmiotowy z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej sąd ten zastanawia się nad konsekwencjami takiej wykładni wynikającymi dla sądu krajowego.

- 56 W związku z tym należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 ma ona na celu wyznaczenie w odniesieniu do zatrudnienia i pracy ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na jeden ze wskazanych w nim względów, wśród których wymieniony jest również wiek.

- 57 Natomiast art. 14 ust. 3 TzBfG, przewidując dla pracodawców możliwość zawierania bez ograniczeń umów o pracę na czas określony z pracownikami, którzy osiągnęli

wiek 52 lat, ustanawia odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na kryterium wieku.

58 Właśnie w przedmiocie odmiennego traktowania ze względu na wiek art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, że państwa członkowskie mogą uznać, że takie odmienne traktowanie „nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne”. Zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. a) takie odmienne traktowanie może polegać w szczególności na „wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy [...] dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony”, jak również w myśl lit. b) i c) określeniu warunków granicy wieku w pewnych szczególnych przypadkach.

59 Jak wynika z akt przekazanych Trybunałowi przez sąd odsyłający, oczywistym celem tych przepisów jest wspieranie integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników, ponieważ pracownicy ci napotykają na istotne trudności w ponownym znalezieniu zatrudnienia.

60 Z racjonalnego punktu widzenia zgodność z przepisami takiego celu, leżącego w interesie ogólnym, nie może zostać poddana w wątpliwość, co zresztą przyznała sama Komisja.

61 Zatem, podobnie jak przewiduje to art. 6 ust. 1 pierwszy akapit dyrektywy 2000/78, cel tego rodzaju musi co do zasady zostać uznany za „obiektywne i racjonalne” uzasadnienie wprowadzonego przez państwa członkowskie odmiennego traktowania ze względu na wiek.

- 62 Ponadto, zgodnie z tym samym uregulowaniem, należy dokonać oceny, czy środki zastosowane do realizacji tego zgodnego z przepisami celu są „właściwe i konieczne”.
- 63 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.
- 64 Jednakże, jak wskazał sąd odsyłający, stosowanie uregulowania krajowego jak to stanowiące przedmiot postępowania w sporze przed sądem krajowym prowadzi do sytuacji, w której wszystkim pracownikom, którzy ukończyli 52 rok życia, bez rozróżnienia, czy przed zawarciem umowy o pracę byli bezrobotni lub nie i niezależnie od tego jak długo pozostawali ewentualnie bezrobotni, aż do momentu, w którym nabędą prawa do emerytury lub renty, można zgodnie z prawem proponować umowy o pracę na czas określony, podlegające odnowieniu nieograniczoną ilość razy. Tej dużej grupie pracowników, zdefiniowanej wyłącznie za pomocą kryterium wieku, grozi również, że przez znaczący okres ich kariery zawodowej nie będą objęci przywilejem stabilności zatrudnienia, który — jak wynika z porozumienia ramowego — stanowi przecież jeden z głównych elementów ochrony pracowników.
- 65 Takie przepisy, w zakresie, w jakim uznają wiek danego pracownika za jedyne kryterium dla stosowania umów o pracę na czas określony, o ile nie zostało wykazane, że określenie granicy wieku samo w sobie, niezależnie od wszystkich innych okoliczności związanych ze strukturą danego rynku pracy i sytuacji osobistej zainteresowanego pracownika, jest obiektywnie konieczne dla zrealizowania celu integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników, należy uznać za wykraczające poza to, co jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu. Poszanowanie zasady proporcjonalności wymaga mianowicie, by każde ograniczenie prawa podmiotowego w możliwie najwyższym stopniu godziło wymogi równego traktowania z realizowanym celem (zob. podobny wyrok z dnia 19 marca 2002 r.

w sprawie C-476/99 Lommers, Rec. str. I-2891, pkt 39). Takie uregulowanie nie jest zatem uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

- 66 Okoliczność, że w chwili zawarcia umowy termin do dokonania transpozycji dyrektywy 2000/78 jeszcze nie upłynął, nie ma wpływu na zasadność tego wniosku.
- 67 Po pierwsze Trybunał orzekł już, że w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji dyrektywy państwa członkowskie są zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu celu tej dyrektywy (ww. wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 45).
- 68 W tym kontekście nie ma znaczenia, czy sporny przepis prawa krajowego, przyjęty po wejściu w życie niniejszej dyrektywy, służy lub nie jej transponowaniu (zob. podobny wyrok z dnia 8 maja 2003 r. w sprawie C-14/02 ATRAL, Rec. str. I-4431, pkt 58 i 59).
- 69 Otóż w postępowaniu przed sądem krajowym, przewidziane w art. 14 ust. 3 TzBfG obniżenie z 58 na 52 lata granicy wieku uprawniającej do zawierania umów o pracę na czas określony zostało wprowadzone w grudniu 2002 r. i powinno obowiązywać do dnia 31 grudnia 2006 r.
- 70 Sama okoliczność, że w tym przypadku uregulowanie krajowe traci moc w dniu 31 grudnia 2006 r., tj. zaledwie kilka tygodni po upływie terminu do dokonania transpozycji, do którego przestrzegania dane państwo członkowskie jest zobowiązane, nie jest decydująca.

- 71 W rzeczywistości, z jednej strony, z samego brzmienia art. 18 ust. 2 dyrektywy 2000/78 wynika, że w sytuacji, gdy państwo członkowskie, jak w niniejszym przypadku Republika Federalna Niemiec, zdecydowało się skorzystać z dodatkowego, liczonego od dnia 2 grudnia 2003 r. terminu trzech lat na dokonanie transpozycji tej dyrektywy, państwo to „przedstawia Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek [...] oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy”.
- 72 Przepis ten wymaga więc, by państwo członkowskie, które wyjątkowo korzysta w ten sposób z przedłużonego terminu na dokonanie transpozycji podjęło stopniowo konkretne środki w celu zbliżenia krajowego uregulowania do rezultatu zamierzonego w dyrektywie. Otóż zobowiązanie to utraciłoby wszelki sens, jeżeli państwom członkowskim umożliwione zostałyby przyjmowanie w okresie przewidzianym na wprowadzenie w życie tej dyrektywy środków niezgodnych z celem tej dyrektywy.
- 73 Z drugiej strony, jak podniosła rzecznik generalny w pkt 96 opinii, w dniu 31 grudnia 2006 r. znaczna część pracowników objętych uregulowaniem, którego dotyczy spór przed sądem krajowym – wśród nich W. Mangold – osiągnie już wiek 58 lat i nadal będzie podlegała specjalnemu reżimowi przewidzianemu przez art. 14 ust. 3 TzBfG, tak że dla tej kategorii osób ryzyko pozbawienia gwarancji stabilności zatrudnienia wynikającej z umowy o pracę na czas nieokreślony jest definitywnie usankcjonowane, niezależnie od tego, że z końcem 2006 r. wygasa możliwość stosowania przepisów posługujących się kryterium wieku określonego na 52 lata.
- 74 Po drugie i przede wszystkim dyrektywa 2000/78 nie stanowi sama w sobie źródła zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Zgodnie z brzmieniem jej art. 1 ma ona na celu wyłącznie „wyznaczenie ogólnych ram dla walki

z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”, a sama zasada zakazująca tych form dyskryminacji ma swoje źródło, jak wynika z motywów pierwszego i czwartego tej dyrektywy, w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich.

75 W ten sposób zasada niedyskryminacji ze względu na wiek powinna zostać uznana za zasadę ogólną prawa wspólnotowego. Z chwilą gdy uregulowanie krajowe jako służące wykonaniu dyrektywy 1999/70 wchodzi w zakres stosowania tej zasady, jak to ma miejsce w przypadku art. 14 ust. 3 TzBfG zmienionego ustawą z 2002 r. (zob. również pkt 51 i 64 niniejszego wyroku), Trybunał, do którego wniesiony został wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, powinien wskazać sądowi krajowemu wszystkie elementy wykładni konieczne dla dokonania przez ten sąd oceny zgodności uregulowania krajowego z zasadą niedyskryminacji (zob. podobny wyrok z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Rodríguez Caballero, Rec. str. I-11915, pkt 30–32).

76 W związku z tym przestrzeganie ogólnej zasady równego traktowania w szczególności ze względu na kryterium wieku, nie może samo w sobie zależeć od upływu terminu przyznanego państwu członkowskiemu na dokonanie transpozycji dyrektywy zmierzającej do ustanowienia warunków ramowych dla walki z dyskryminacją ze względu na wiek, w szczególności w zakresie, w jakim dotyczy ona uregulowania stosownych środków odwoławczych, ciężaru dowodu, ochrony przed retorsjami, dialogu społecznego, pozytywnych działań i innych środków wprowadzających w życie tę dyrektywę.

77 W związku z tym, na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór dotyczący zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, spoczywa obowiązek zagwarantowania — w ramach jego kompetencji — ochrony prawnej wynikającej z prawa wspólnotowego oraz zapewnienia jej pełnej skuteczności poprzez niestosowanie jakichkolwiek

przepisów prawa krajowego, które mogą być z nim sprzeczne (zob. podobne wyroki z dnia 9 marca 1978 r. w sprawie 106/77 Simmenthal, Rec. str. 629, pkt 21 i z dnia 5 marca 1998 r. w sprawie C-347/96 Solred, Rec. str. I-937, pkt 30).

- 78 Biorąc powyższe pod uwagę, na pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć, że prawo wspólnotowe a w szczególności art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot sporu przed sądem krajowym, które bez ograniczeń zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat, chyba że występuje ścisły związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony z tym samym pracodawcą.

Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek poprzez niestosowanie wszelkich przepisów prawa krajowego, które są z nią sprzeczne również wtedy, gdy termin do dokonania transpozycji tej dyrektywy jeszcze nie upłynął.

W przedmiocie kosztów

- 79 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) Klauzula 8 pkt 3 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., wprowadzonego w życie przez dyrektywę Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu, jak stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym, które, ze względu na konieczność promowania zatrudnienia i niezależnie od wykonywania tego porozumienia dokonało obniżenia granicy wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń.

- 2) Prawo wspólnotowe, a w szczególności 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 należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot sporu przed sądem krajowym, które bez ograniczeń zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat, chyba że występuje ścisły związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony z tym samym pracodawcą.

Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek poprzez niestosowanie wszelkich przepisów prawa krajowego, które są z nią sprzeczne również wtedy, gdy termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy jeszcze nie upłynął.

Podpisy