

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 8 września 2011 r.\*

W sprawach połączonych C-297/10 i C-298/10

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Bundesarbeitsgericht (Niemcy), postanowieniami z dnia 20 maja 2010 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 16 czerwca 2010 r., w postępowaniach:

**Sabine Hennigs** (C-297/10)

przeciwko

**Eisenbahn-Bundesamt,**

oraz

**Land Berlin** (C-298/10)

przeciwko

**Alexandrowi Maiemu,**

\* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (druga izba),

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

rzecznik generalny: V. Trstenjak,  
sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 maja 2011 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu S. Hennigs przez M. Peislera i A. Seulena, Rechtsanwälte,

— w imieniu A. Maiego przez H.W. Behma, Rechtsanwalt,

— w imieniu Landu Berlin przez J. Zeisberga, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego i J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs i C. Pochet, działające w charakterze pełnomocników,
  
- w imieniu Komisji Europejskiej przez V. Kreuzschitzta i J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

## Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 21 i 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz zasady niedyskryminacji ze względu na wiek i dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).
  
- 2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów między dwoma pracownikami kontraktowymi sektora publicznego, S. Hennigs i A. Maiem, a ich pracodawcami, odpowiednio: Eisenbahn-Bundesamt i Landem Berlin, w przedmiocie określenia wysokości wynagrodzenia.

## Ramy prawne

### *Uregulowania Unii Europejskiej*

3 W motywach 9, 11, 25 i 36 dyrektywy 2000/78 stwierdzono:

„(9) Zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju.

[...]

(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

[...]

(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.

[...]

(36) Państwa członkowskie mogą powierzać przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie tego co wynika ze zbiorowych układów pracy, pod warunkiem że zostaną podjęte wszystkie niezbędne czynności umożliwiające im w każdej chwili osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie”.

4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej „[c]elem [...] jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

5 Artykuł 2 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 [korzystnie], niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

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

6 Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy stosuje się ją do wszystkich osób, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wynagradzania.

7 Artykuł 6 dyrektywy jest sformułowany 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 [słusznym] 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;

[...]"

8 Artykuł 16 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

[...]

- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych [...], zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione”.

- 9 Artykuł 18 dyrektywy 2000/78 dodaje:

„Państwa członkowskie [...] mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie przepisów dotyczących zbiorowych układów pracy. W takich wypadkach państwa członkowskie zapewnią do dnia 2 grudnia 2003 r., aby przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym podejmą wszelkie niezbędne działania gwarantujące przedstawicielom pracodawców i pracowników w każdym czasie osiągnięcie wyników określonych w niniejszej dyrektywie. [...]

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. [...]”

- 10 Republika Federalna Niemiec skorzystała z tej możliwości, w związku z czym transpozycja przepisów dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność powinna nastąpić w tym państwie najpóźniej do dnia 2 grudnia 2006 r.

### *Uregulowania krajowe*

#### Uregulowania federalne dotyczące równego traktowania

- 11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwana dalej „AGG”) stanowi transpozycję dyrektywy 2000/78.



- 12 Paragraf 10 AGG, zatytułowany „Dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na wiek”, ma następujące brzmienie:

„Niezależnie od postanowień § 8 odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne również wtedy, gdy jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem. Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

[...]

2. określeniu dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem.

[...]”

Układy zbiorowe pracy znajdujące zastosowanie do pracowników kontraktowych sektora publicznego

- 13 Zdaniem sądu odsyłającego poziom wynagrodzenia pracowników kontraktowych sektora publicznego jest określany przez przedstawicieli pracowników i pracodawców w drodze układów zbiorowych pracy.

— Układy zbiorowe pracy znajdujące zastosowanie do pracowników kontraktowych Landu Berlin (sprawa C-298/10)

- 14 W czasie, gdy miały miejsce okoliczności faktyczne sprawy głównej, stosunki pracy pracowników kontraktowych Landu Berlin uregulowane były Bundes-Angestellten-tarifvertrag (układem zbiorowym pracy pracowników kontraktowych federalnego sektora publicznego) z dnia 23 lutego 1961 r. (zwanego dalej „BAT”). Układ ten został zawarty z myślą o pracownikach kontraktowych instytucji federalnych, lecz stosowany był również do pracowników kontraktowych krajów związkowych i gmin.
- 15 BAT został uzupełniony Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT (układem dodatkowym nr 35 do BAT w sprawie wynagrodzeń).
- 16 Paragraf 27 BAT jest sformułowany następująco:

„A. Pracownicy objęci załącznikiem 1a

[...]

1) W układzie dodatkowym dotyczącym wynagrodzeń wynagrodzenia zasadnicze dla każdej grupy zaszeregowania należy obliczać według kategorii wiekowych. Wynagrodzenie zasadnicze dla pierwszej kategorii wiekowej (początkowe wynagrodzenie zasadnicze) przysługuje od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik w grupie od III do X osiągnął wiek 21 lat, a pracownik w grupie od I do IIb – wiek 23 lat. Co

dwa lata pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiadające następnej kategorii wiekowej, aż do osiągnięcia ostatniej kategorii wiekowej (końcowe wynagrodzenie zasadnicze).

2) Jeżeli pracownik w grupie od III do X został zatrudniony przed końcem miesiąca, w którym kończy 31 lat, otrzymuje on wynagrodzenie zasadnicze odpowiadające jego kategorii wiekowej. Jeżeli pracownik został zatrudniony później, otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające kategorii wiekowej obliczonej poprzez odjęcie od wieku pracownika w chwili zatrudnienia połowy liczby lat, które upłynęły od chwili, gdy skończył on 31 lat. Jeżeli wiek pracownika jest liczbą nieparzystą, otrzymuje on, od pierwszego dnia miesiąca, w którym przypada jego dzień urodzenia, wynagrodzenie odpowiadające następnej kategorii wiekowej, aż do osiągnięcia końcowego wynagrodzenia zasadniczego. Trzy pierwsze zdania stosuje się odpowiednio do pracowników w grupie od I do IIb, zastępując liczbę »31« liczbą »35«.

[...]”

17 Ponadto § 27 C BAT przewiduje, że doświadczenie zawodowe nabyte przed zatrudnieniem pracownika może w określonych warunkach zostać wzięte pod uwagę w celu zaszeregowania go do wyższej grupy, niż wynika to ze względu na jego wiek.

18 Sąd odsyłający dodaje w kwestii BAT, że wynagrodzenie zasadnicze oblicza się w zależności od grupy zaszeregowania. Grupa X jest grupą najniższą, a grupa I najwyższą. Zaszeregowanie do grup od I do IIa wymaga co do zasady wyższego wykształcenia. W odniesieniu do kategorii wiekowych sąd ten wyjaśnia, dla przykładu, że w przypadku grup zaszeregowania od I do IIb końcowe wynagrodzenie zasadnicze odpowiada kategorii wiekowej nr 47, to jest kiedy pracownik kończy 47 lat. W BAT przewidziano również uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego dodatkiem zwanym „lokalnym”, który ma pokryć częściowo wydatki pracownika związane z jego sytuacją rodzinną.

- 19 Według wyjaśnień sądu odsyłającego w załączniku 1c do układu dodatkowego nr 35 do BAT dotyczącego wynagrodzeń określono początkowe i końcowe wynagrodzenie zasadnicze pracowników w grupach od I do X na okres od dnia 1 maja 2004 r. Sąd ten dodaje, że BAT obowiązywał w odniesieniu do pracowników kontraktowych Landu Berlin do dnia 1 kwietnia 2010 r.

— Układy zbiorowe pracy znajdujące zastosowanie do pracowników kontraktowych instytucji federalnych (sprawa C-297/10)

- 20 Stosunki pracy pracowników kontraktowych instytucji federalnych uregulowane były postanowieniami BAT i układu dodatkowego nr 35 do BAT dotyczącego wynagrodzeń do dnia 1 października 2005 r.
- 21 Od tego dnia BAT i układ dodatkowy nr 35 do BAT dotyczący wynagrodzeń zastąpione zostały w odniesieniu do pracowników instytucji federalnych i gmin Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (układem zbiorowym pracy dla sektora publicznego, zwanym dalej „TVöD”).
- 22 TVöD nie przewiduje kategorii wiekowych ani dodatku zwanego „lokalnym”. Jednolity system wynagrodzeń oparty jest na takich kryteriach jak zajmowane stanowisko, doświadczenie zawodowe i osiągnięcia w pracy. Zajmowane stanowisko determinuje grupę szeregowania. Doświadczenie zawodowe i osiągnięcia w pracy determinują szczebel szeregowania.
- 23 Z dniem 1 października 2005 r. pracownicy kontraktowi instytucji federalnych zostali szeregowani według nowego systemu wynagrodzeń przewidzianego w TVöD. Szczegółowe metody szeregowania określone zostały w Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (układzie zbiorowym pracy dotyczącym zasad szeregowania pracowników kontraktowych instytucji federalnych zgodnie z TVöD i wprowadzającym postanowienia przejściowe, zwanym dalej „TVÜ-Bund”).

- 24 Zaszeregowanie pracowników kontraktowych objętych zakresem zastosowania BAT przebiegało w dwóch etapach.
- 25 Zgodnie z § 5 TVÜ-Bund w pierwszym etapie obliczono wynagrodzenie referencyjne na podstawie wynagrodzeń wypłacanych we wrześniu 2005 r. Zdaniem sądu odsyłającego ten sposób zaszeregowania pozwalał pracownikom zachować wynagrodzenie równe poprzedniemu, w związku z czym zachowane zostały ich prawa nabyte.
- 26 Na podstawie § 6 TVÜ-Bund przez okres dwóch lat, na podstawie wynagrodzeń referencyjnych, każdemu pracownikowi przyznawano indywidualny, przejściowy szczebel zaszeregowania w ramach odpowiedniej grupy. Od dnia 1 października 2007 r. dokonano ostatecznego zaszeregowania, przenosząc pracowników z indywidualnych szczebli zaszeregowania na bezpośrednio wyższe zwykłe szczeble w ramach tych samych grup zaszeregowania.
- 27 Po ostatecznym zaszeregowaniu pracowników ich wynagrodzenia ulegają zmianie zgodnie z kryteriami określonymi w TVöD.

## **Postępowania przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne**

### *Sprawa C-298/10*

- 28 A. Mai, urodzony w dniu 28 grudnia 1967 r., był zatrudniony jako pracownik kontraktowy Landu Berlin od dnia 16 marca 1998 r. do dnia 31 marca 2009 r. Wykonywał obowiązki dyrektora ośrodka opieki społecznej. Był zaszeregowany w grupie Ia zgodnie z BAT i otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3336,09 EUR miesięcznie brutto. Wysokość miesięcznego wygrodzienia zasadniczego brutto odpowiadająca kategorii wiekowej nr 47 dla tej grupy zaszeregowania wynosiła 3787,14 EUR.

- 29 A. Mai zwrócił się do pracodawcy o przyznanie wynagrodzenia właściwego dla kategorii wiekowej nr 47, podczas gdy nie ukończył jeszcze 47 lat. Uznał on bowiem, że zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego w zależności od kategorii wiekowej stanowi dyskryminację ze względu na wiek najmłodszych pracowników. Wniósł do sądu pozew przeciwko Landowi Berlin o zapłatę wynagrodzenia odpowiadającego kategorii wiekowej nr 47 dla grupy zaszeregowania Ia według BAT, za okres od dnia 1 września 2006 r. do dnia 31 marca 2009 r.
- 30 W postępowaniu tym Land Berlin wniósł Revision do Bundesarbeitsgericht. Zdaniem tego sądu A. Mai żąda wynagrodzenia niezgodnego z postanowieniami BAT. Jego żądanie może więc zostać uwzględnione tylko w przypadku uznania zróżnicowania wynagrodzenia zasadniczego w zależności od kategorii wiekowej za dyskryminację ze względu na wiek, sprzeczną z art. 21 karty oraz dyrektywą 2000/78.
- 31 Sąd odsyłający przypomina, że art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. b) dyrektywy 2000/78 dopuszcza zróżnicowane traktowanie ze względu na wiek, które polega, między innymi, na określeniu dolnej granicy wieku dla uzyskania niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem.
- 32 Kategorie wiekowe przewidziane w BAT można uznać za wyraz nabytego doświadczenia zawodowego. Jednakże doświadczenie zawodowe nie wzrasta zawsze wraz z wiekiem. Nieraz może się nawet zmniejszać. W takim razie kryterium oparte na wieku nie odzwierciedla w sposób generalny doświadczenia zawodowego.
- 33 Bundesarbeitsgericht stawia pytanie, czy okoliczność, że BAT jest układem zbiorowym pracy uzgodnionym przez przedstawicieli pracowników i pracodawców, stawia sprawę w innym świetle, biorąc pod uwagę art. 28 karty, który gwarantuje prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy.

- 34 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy zatwierdzony układem zbiorowym pracy system wynagrodzeń pracowników kontraktowych sektora publicznego, taki jak określony w § 27 [BAT], w związku z układem dodatkowym nr 35 do BAT dotyczącym wynagrodzeń, który określa wynagrodzenie podstawowe dla każdej grup zaszerogowania według kategorii wiekowych, narusza – również przy uwzględnieniu przyznanego przedstawicielom pracowników i pracodawców przez prawo pierwotne prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy (obecnie art. 28 [karty]) – zawarty w prawie pierwotnym zakaz dyskryminacji ze względu na wiek (obecnie art. 21 [karty]), skonkretyzowany w dyrektywie 2000/78/WE?”

### *Sprawa C-297/10*

- 35 S. Hennigs jest zatrudniona w Eisenbahn-Bundesamt, urzędzie federalnym, na stanowisku inżyniera od dnia 1 lutego 2004 r.
- 36 Zgodnie z BAT była ona zaszerogowana w grupie IVa w ramach załącznika 1a. W chwili podjęcia pracy miała lat 41 i znalazła się w kategorii wiekowej nr 35, zgodnie z postanowieniami § 27 A ust. 2 BAT.
- 37 W chwili przejścia z uregulowań BAT na TVöD S. Hennigs została zaszerogowana na podstawie wynagrodzenia referencyjnego w łącznej wysokości 3185,33 EUR, obliczonego dla kategorii wiekowej nr 37. W związku z taką wysokością wynagrodzenia została zaszerogowana w grupie 11, na indywidualnym szczeblu zaszerogowania między trzecim a czwartym szczeblem. Z dniem 1 października 2007 r. została zaszerogowana

na czwartym szczeblu w grupie 11, co oznaczało miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 3200 EUR.

- 38 S. Hennigs nie kwestionuje grupy zaszeregowania, lecz szczebel. Twierdzi, że gdyby została zaszeregowana na piątym szczeblu w grupie 11, otrzymywałaby o 435 EUR brutto więcej miesięcznie. Wniosła więc sprawę do sądu, żądając takiego właśnie zaszeregowania.
- 39 Utrzymuje ona, że system kategorii wiekowych wprowadzony na podstawie BAT stanowił dyskryminację ze względu na wiek, a TVöD utrzymuje tę dyskryminację.
- 40 Bundesarbeitsgericht, rozpatrując Revision wniesioną przez S. Hennigs, zauważa, że zaszeregowanie jej, zgodnie z jej żądaniem, na piątym szczeblu w grupie 11 wymagałoby zaszeregowania jej na innej podstawie niż wynagrodzenie wynikające z postanowień BAT. To zaś byłoby możliwe tylko w razie uznania BAT, w zakresie przewidzianego tam zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od kategorii wiekowych, za bezprawny z powodu naruszenia zasady niedyskryminacji ze względu na wiek. W tej kwestii Bundesarbeitsgericht odsyła do sprawy C-298/10.
- 41 W odniesieniu do TVÜ-Bund sąd odsyłający stawia pytanie o zakres swobody, jaką dysponują przedstawiciele pracowników i pracodawców przy zamianie układowego systemu wynagrodzeń opartego na kryterium wieku na system oparty na innych kryteriach, z jednoczesnym przejściem niektórych elementów poprzedniego systemu wynagrodzeń. Stawia on również kwestię, czy podstawowe prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy należy brać pod uwagę przy ocenie słusznego charakteru zamierzonych celów. W razie gdyby postanowienia przejściowe były niezgodne z zasadą niedyskryminacji ze względu na wiek, Bundesarbeitsgericht stawia pytanie, czy przedstawiciele pracowników i pracodawców winni byli natychmiast zakończyć obowiązywanie dyskryminacyjnego systemu przewidzianego w BAT, czy też mieli prawo tymczasowo utrzymać częściowo w mocy niektóre dyskryminacyjne postanowienia, w celu zachowania praw nabytych zainteresowanych pracowników, i zdecydować



o stopniowym wygasaniu tych postanowień. Kwestie te są przedmiotem pytań drugiego i trzeciego.

- 42 Sąd odsyłający zastanawia się dodatkowo, czy nieproporcjonalny charakter kosztów, jakie musiałby ponieść pracodawca w razie natychmiastowego uchylecia postanowień leżących u podstaw dyskryminacji, może stanowić uzasadnienie dla tymczasowego utrzymania w mocy tych postanowień. Jest to przedmiotem pytania czwartego.
- 43 Poprzez pytanie piąte Bundesarbeitsgericht stawia kwestię terminu, w jakim przedstawiciele pracowników i pracodawców powinni zakończyć obowiązywanie dyskryminacyjnego systemu, biorąc pod uwagę zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań, jakie pracownicy mogli pokładać w istniejącym systemie układowym.
- 44 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, z których pierwsze jest identyczne z pytaniem w sprawie C-298/10:

„1) Czy zatwierdzony układem zbiorowym pracy system wynagrodzeń pracowników kontraktowych sektora publicznego, taki jak określony w § 27 [BAT], w związku z układem dodatkowym nr 35 do BAT dotyczącym wynagrodzeń, który określa wynagrodzenie podstawowe dla każdej grup zaszerogowania według kategorii wiekowych, narusza – również przy uwzględnieniu przyznanego przedstawicielom pracowników i pracodawców przez prawo pierwotne prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy (obecnie art. 28 [karty]) – zawarty w prawie pierwotnym zakaz dyskryminacji ze względu na wiek (obecnie art. 21 [karty]), skonkretyzowany w dyrektywie 2000/78/WE?

- 2 W przypadku gdyby Trybunał [...] lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał, udzielił na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:
- a) Czy prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy daje przedstawicielom pracowników i pracodawców wystarczającą swobodę w zakresie usunięcia takiej dyskryminacji poprzez objęcie pracowników nowym systemem wynagrodzeń, opartym na kryteriach zajmowanego stanowiska, osiągnięć w pracy i doświadczenia zawodowego, z poszanowaniem ich uprawnień nabytych przez czas obowiązywania dawnego układowego systemu wynagrodzenia?
  - b) Czy na pytanie drugie lit. a) należy w każdym razie odpowiedzieć twierdząco, jeżeli w przypadku pracowników kontraktowych, którzy przeszli z jednego systemu wynagrodzeń do drugiego, ostateczne ustalenie szczebla zaszeregowania w ramach grupy w nowym systemie wynagrodzeń nie zależy wyłącznie od kategorii wiekowej osiągniętej w czasie obowiązywania dawnego systemu i jeżeli w ramach nowego systemu pracownicy zatrudnieni na wyższym szczeblu w określonej grupie posiadają zwykle większe doświadczenie zawodowe niż pracownicy zatrudnieni na niższym szczeblu?
- 3 W przypadku gdyby Trybunał [...] lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał, udzielił na pytanie drugie lit. a) i b) odpowiedzi przeczącej:
- a) Czy dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek może zostać uzasadniona tym, że zachowanie nabytych praw pracowniczych stanowi słuszny cel oraz że dalsze nierówne traktowanie starszych i młodszych pracowników przez określony czas w ramach postanowień przejściowych jest właściwym i koniecznym środkiem, by osiągnąć wspomniany cel, jeżeli owo nierówne traktowanie będzie stopniowo znoszone, a jedyną alternatywą byłoby obniżenie wynagrodzeń starszych pracowników?

b) Czy w świetle prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy i związanej z nim swobody zawierania układów zbiorowych pracy na pytanie trzecie lit. a) należy w każdym razie odpowiedzieć twierdząco, jeżeli przedstawiciele pracowników i pracodawców zatwierdzili takie postanowienia przejściowe?

4) W przypadku gdyby Trybunał [...] lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał, udzielił na pytanie trzecie lit. a) i b) odpowiedzi przeczącej:

Czy przyjęcie jako podstawy każdorazowo najwyższej kategorii wiekowej przy stosowaniu postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących warunków wynagradzania do czasu wejścia w życie nowego uregulowania, które będzie zgodne z prawem Unii, jest jedynym sposobem, aby usunąć naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, którym dotknięty jest układowy system wynagrodzeń, co czyni go całkowicie bezprawnym, jeżeli wziąć pod uwagę dodatkowe koszty, z jakimi rozwiązanie to wiąże się dla pracodawcy, oraz prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy przysługujące przedstawicielom pracowników i pracodawców?

5) W przypadku gdyby Trybunał [...] lub Bundesarbeitsgericht, opierając się na wytycznych zawartych w wyroku wydanym przez Trybunał, udzielili na pytanie czwarte odpowiedzi przeczącej:

Czy biorąc pod uwagę prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy przysługujące przedstawicielom pracowników i pracodawców, wyznaczenie im stosunkowo krótkiego terminu (na przykład sześciu miesięcy) na usunięcie z mocą wsteczną przyczyn bezprawności uzgodnionego przez nich systemu wynagrodzeń, ze wskazaniem, że w przypadku nieuzgodnienia w wyznaczonym terminie postanowień zgodnych z prawem Unii przy stosowaniu postanowień układu dotyczących wynagrodzeń jako podstawa przyjmowana będzie każdorazowo najwyższa kategoria wiekowa, byłoby zgodne z ustanowionym w prawie Unii zakazem dyskryminacji ze względu na wiek oraz z wymogiem orzeczenia skutecznej sankcji w przypadku naruszenia tego zakazu? Jakie ramy czasowe dla mocy wstecznej

nowego uregulowania, które byłyby zgodne z prawem Unii, można by było w takim przypadku wyznaczyć przedstawicielom pracowników i pracodawców?”

- 45 Postanowieniem z dnia 24 września 2010 r. Prezes Trybunału zarządził połączenie spraw C-297/10 i C-298/10 do celów procedury pisemnej i ustnej oraz wydania wyroku.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### *Uwagi wstępne*

- 46 Kierując pytania prejudycjalne, sąd odsyłający wnosi do Trybunału o dokonanie wykładni zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, ustanowionej w prawie pierwotnym w art. 21 karty, a skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78.
- 47 Należy przypomnieć, że Trybunał uznał obowiązywanie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek jako ogólnej zasady prawa Unii Europejskiej, skonkretyzowanej w dziedzinie zatrudnienia i pracy w dyrektywie 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Küçükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 21). Zakaz wszelkiej dyskryminacji, w szczególności ze względu na wiek, został zawarty w art. 21 karty, która od dnia 1 grudnia 2009 r. ma moc prawną równą traktatom.

- 48 Odpowiedź na postawione pytania wymaga zbadania, czy przepisy będące przedmiotem sprawy mieszczą się w zakresie zastosowania dyrektywy 2000/78.
- 49 Zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu dyrektywy 2000/78 wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych w celu zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, zapewniając jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się wiek (zob. wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark, Zb.Orz. s. I-9343, pkt 19).
- 50 Z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy wynika, że znajduje ona zastosowanie do wszystkich osób, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wynagradzania.
- 51 Jak zaś wynika z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający, przepisy będące przedmiotem sprawy głównej regulują zasady wynagradzania pracowników kontraktowych sektora publicznego. Przepisy te wpływają więc na warunki wynagrodzenia owych pracowników, w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78.

*W przedmiocie pytania pierwszego w sprawie C-297/10 i pytania w sprawie C-298/10*

- 52 Poprzez pytanie pierwsze w sprawie C-297/10 i pytanie w sprawie C-298/10, sformułowane identycznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, ustanowioną w art. 21 karty i skonkretyzowaną w dyrektywie 2000/78, a w szczególności w art. 2 i art. 6 ust. 1 owej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie stosowaniu postanowień

układu zbiorowego pracy, takich jak w sprawie głównej, przewidujących określanie wymiaru wynagrodzenia pracownika kontraktowego sektora publicznego w chwili jego zatrudnienia, w ramach konkretnej grupy zaszerogowania, w zależności od wieku tego pracownika. Sąd krajowy stawia dodatkowo pytanie, czy dokonując tej wykładni, należy brać pod uwagę prawo do zawierania układów zbiorowych pracy, ustanowione w art. 28 karty.

- 53 Trzeba po pierwsze zbadać, czy przepisy będące przedmiotem sprawy głównej przewidują odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78. W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu „zasada równego traktowania» oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1” tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) omawianej dyrektywy dodaje, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej korzystnie, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy.
- 54 W niniejszej sprawie z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający wynika, że w systemie ustanowionym na podstawie BAT wynagrodzenie zasadnicze na każdym stanowisku uzależnione jest od zaszerogowania w określonej grupie. Grupa X jest grupą najniższą, a grupa I – najwyższą. Zaszerogowanie do określonej grupy następuje w zależności od rodzaju wykonywanych przez zainteresowanego zadań.
- 55 Po drugie w ramach każdej grupy zaszerogowania wynagrodzenie zasadnicze pracownika określane jest, w chwili jego zatrudnienia i zaszerogowania do tej grupy, w zależności od kategorii wiekowej, do której pracownik ten należy. Co dwa lata przyznawane jest mu wynagrodzenie zasadnicze odpowiadające następnej kategorii wiekowej, aż do osiągnięcia wynagrodzenia odpowiadającego ostatniej kategorii wiekowej w jego grupie zaszerogowania.

- 56 Zatem pracownik zatrudniony w grupie VIb w wieku lat 21 zostanie zaklasyfikowany do kategorii wiekowej nr 21 w tej grupie, podczas gdy pracownik mający lat 27 zostanie zaklasyfikowany do kategorii nr 27 w tej samej grupie.
- 57 Zasada ta ulega modyfikacji w przypadku pracowników zatrudnionych po końcu miesiąca, w którym kończą oni 31 lat (w grupach od III do X) lub 35 lat (w grupach od I do IIb). W takim przypadku wynagrodzenie zasadnicze odpowiada kategorii wiekowej obliczonej poprzez odjęcie od wieku pracownika w chwili zatrudnienia połowy liczby lat, które upłynęły od chwili, gdy skończył on 31 lat (lub 35 lat, zależnie od grupy). Stąd pracownik zatrudniony w grupie IVa w wieku lat 41, jak S. Hennigs, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiadające kategorii wiekowej nr 35, to znaczy że okres od ukończenia przez tego pracownika 31 lat do ukończenia przez niego 41 lat brany jest pod uwagę tylko w połowie.
- 58 Okazuje się więc, że wynagrodzenie zasadnicze dwóch pracowników zatrudnionych tego samego dnia w tej samej grupie zaseregowania będzie różne w zależności od wieku tych pracowników w chwili zatrudnienia. Pracownicy ci są zatem w sytuacji porównywalnej, natomiast jeden z ich otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze niższe niż drugi. Jeden z pracowników jest więc z racji wieku traktowany mniej korzystnie niż drugi.
- 59 Stąd system wynagrodzeń ustanowiony w § 27 BAT, w związku z układem dodatkowym nr 35 do BAT dotyczącym wynagrodzeń, prowadzi do zróżnicowania traktowania opartego bezpośrednio na kryterium wieku, w rozumieniu art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 60 Po drugie należy zbadać, czy to odmienne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

- 61 Akapit pierwszy tego przepisu przewiduje, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione słusznym celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.
- 62 Na obecnym etapie, zgodnie z sugestią sądu odsyłającego, należy zbadać, czy okoliczność, iż BAT stanowi układ zbiorowy pracy, wpływa na ocenę uzasadnionego charakteru odmiennego traktowania ze względu na wiek, przewidzianego w § 27 BAT, w związku z układem dodatkowym nr 35 do BAT dotyczącym wynagrodzeń.
- 63 W tej kwestii z art. 16 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2000/78 wyraźnie wynika, że układy zbiorowe pracy, podobnie jak przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, muszą być zgodne z zasadami określonymi w dyrektywie.
- 64 Artykuł 18 dyrektywy 2000/78 dodaje, że państwa członkowskie mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie tej dyrektywy, w zakresie przepisów dotyczących zbiorowych układów pracy.
- 65 Trybunał wielokrotnie orzekał, że przedstawiciele pracowników i pracodawców mogą, na szczeblu krajowym, na równi z państwami członkowskimi, wprowadzić uregulowania przewidujące odmienne traktowanie ze względu na wiek, zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78. Mają oni, podobnie jak państwa członkowskie, szeroki zakres swobody w wyborze nie tylko celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, ale również metod ich realizacji (zob. wyroki: z dnia



16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 *Palacios de la Villa*, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 68; z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-45/09 *Rosenbladt*, Zb.Orz. s. I-9391, pkt 41). W ramach tej swobody odmienne traktowanie ze względu na wiek musi być właściwe i konieczne z punktu widzenia owych celów.

- 66 Charakter uregulowań wprowadzanych w drodze układów zbiorowych pracy jest odmienny od uregulowań wprowadzanych jednostronnie przez państwa członkowskie w drodze przepisów ustawowych i wykonawczych, jako że przedstawiciele pracowników i pracodawców, korzystając z podstawowego prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy, chronionego na mocy art. 28 karty, dążą do wzajemnego wyważenia swoich interesów (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Rosenbladt*, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 67 Jeżeli prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy, wymienione w art. 28 karty, dotyczy dziedziny objętej uregulowaniami prawa Unii Europejskiej, musi w zakresie zastosowania tych uregulowań być wykonywane w sposób z nimi zgodny (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-438/05 *International Transport Workers' Federation i Finnish Seamen's Union*, zwany „wyrokiem w sprawie *Viking Line*”, Zb.Orz. s. I-10779, pkt 44; z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawie C-341/05 *Laval un Partneri*, Zb.Orz. s. I-11767, pkt 91).
- 68 W związku z tym, kiedy przedstawiciele pracowników i pracodawców uzgadniają uregulowania wchodzące w zakres zastosowania dyrektywy 2000/78, która konkretyzuje w dziedzinie zatrudnienia i pracy zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, muszą działać w zgodzie z tą dyrektywą (zob. podobnie wyrok z dnia 27 października 1993 r. w sprawie C-127/92 *Enderby*, Rec. s. I-5535, pkt 22).
- 69 Dokonując oceny słusznego charakteru celu, jakiemu służyć ma uregulowanie będące przedmiotem sprawy głównej, oraz właściwej i koniecznej natury tego uregulowania do jego realizacji, należy zauważyć, że zdaniem sądu odsyłającego oraz rządu niemieckiego wyższe wynagrodzenie uzasadnione jest dłuższym doświadczeniem zawodowym pracownika i stanowi rekompensatę za lojalność wobec przedsiębiorstwa. Ponadto według części doktryny prawa i niektórych sądów wyższe wynagrodzenie

zasadnicze pracowników starszych w chwili zatrudnienia ma za zadanie zrekompen-sować ich potrzeby finansowe, które zwykle są większe ze względu na ich sytuację rodzinną.

- 70 W odniesieniu do argumentu rządu niemieckiego, zgodnie z którym wyższe wynagrodzenie ma za zadanie zrekompen-sować większe potrzeby finansowe starszych pracowników związane z ich sytuacją rodzinną, trzeba zauważyć, że nie ma dowodu na bezpośredni związek między wiekiem pracowników a ich potrzebami finansowymi. Młody pracownik może mieć istotne zobowiązania rodzinne, podczas gdy starszy pracownik może nie mieć współmałżonka ani dzieci na utrzymaniu. Następnie sąd odsyłający wskazał, że wynagrodzenie zasadnicze pracowników kontraktowych sektora publicznego uzupełnione jest dodatkiem zwanym „lokalnym”, którego wysokość uzależniona jest od zobowiązań rodzinnych pracownika.
- 71 W uwagach przedstawionych Trybunałowi rząd niemiecki stwierdza, że kryterium oparte na wieku, które przyjęto dla określania wynagrodzenia zasadniczego w chwili zatrudnienia, stanowi tylko najwygodniejszy sposób uszeregowania pracowników z uwzględnieniem ich ogólnego doświadczenia zawodowego. W chwili wprowadzania w życie systemu wynagrodzeń przewidzianego w BAT istniał bezpośredni związek między wiekiem pracowników a świadczoną przez nich pracą. Jeżeli zatrudnienie następuje po osiągnięciu przez pracownika wieku 31 lat (lub 35 lat), wiek przestaje być jedynym czynnikiem przydziału do określonej kategorii wiekowej służącej określeniu wynagrodzenia. Jest to uzasadnione, gdyż od pewnego momentu osoby zatrudnione w późniejszym wieku nie mają doświadczenia zawodowego w pełni przydatnego w pracy, którą będą wykonywać. Uregulowanie to służy więc zdaniem rządu niemieckiego osiągnięciu słusznego celu i jest właściwe i konieczne.
- 72 Jak wynika z powyższych rozważań, cel wskazany zarówno przez rząd niemiecki, jak sąd odsyłający, polega na ustanowieniu siatki wynagrodzeń pracowników kontraktowych sektora publicznego uwzględniającej ich doświadczenie zawodowe. Cel ten należy co do zasady uznać za „obiektywnie i racjonalnie” uzasadniający „w ramach prawa krajowego” odmienne traktowanie ze względu na wiek, jak tego wymaga art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78. Należy przypomnieć, że Trybunał uznał

rekompensatę dłuższego doświadczenia pracownika, które pozwala mu lepiej wykonywać obowiązki zawodowe, za czynnik stanowiący z reguły słuszny cel polityki w zakresie wynagrodzeń (zob. wyroki: z dnia 3 października 2006 r. w sprawie C-17/05 Cadman, Zb.Orz. s. I-9583, pkt 34; z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie C-88/08 Hütter, Zb.Orz. s. I-5325, pkt 47). Zatem cel ten jest „słuszny” w rozumieniu wspomnianego wyżej przepisu.

- 73 Trzeba jeszcze zbadać, zgodnie z brzmieniem tego przepisu, czy w ramach swobody przysługującej przedstawicielom pracowników i pracodawców, o czym mowa w pkt 65 niniejszego wyroku, środek służący realizacji tego celu jest „właściwy i konieczny”.
- 74 Trybunał uznał co do zasady kryterium oparte na czasie trwania zatrudnienia za właściwe do osiągnięcia tego celu, jako że czas trwania zatrudnienia pracownika wiąże się z jego doświadczeniem zawodowym (zob. podobnie wyrok z dnia 17 października 1989 r. w sprawie 109/88 Danfoss, Rec. s. 3199, pkt 24, 25; ww. wyroki: w sprawie Cadman, pkt 34, 35; a także w sprawie Hütter, pkt 47).
- 75 Trzeba natomiast stwierdzić, że o ile uregulowanie będące przedmiotem sprawy głównej pozwala pracownikowi przechodzić kolejne szczeble zaszeregowania w ramach jego grupy wraz z wiekiem, a więc także wraz z czasem trwania zatrudnienia, o tyle w chwili zatrudnienia zaszeregowanie pracownika na określonym szczeblu w określonej grupie oparte jest wyłącznie na jego wieku.
- 76 W związku z tym pracownik niemający żadnego doświadczenia zawodowego, zatrudniony w wieku lat 30 na stanowisku w jednej z grup od III do X, otrzyma w chwili zatrudnienia takie samo wynagrodzenie zasadnicze, jak pracownik na tym samym

stanowisku będący w tym samym wieku, ale zatrudniony w wieku lat 21, którego czas zatrudnienia na tym stanowisku i związane z tym doświadczenie zawodowe wynosi dziewięć lat. Podobnie pierwszy z tych pracowników osiągnie najwyższy szczebel zaszerogowania w swojej grupie po krótszym okresie zatrudnienia i zdobyciu mniejszego doświadczenia zawodowego niż pracownik zatrudniony na tym samym szczeblu zaszerogowania i w tej samej grupie w wieku lat 21. Dodatkowo jakkolwiek § 27 BAT przewiduje w pewnych warunkach możliwość uwzględnienia doświadczenia zawodowego, jakie pracownik nabył przed zatrudnieniem, w celu zaszerogowania go na wyższym szczeblu, niż miałyby to miejsce wyłącznie na podstawie wieku, rząd niemiecki poinformował na rozprawie, że w przeciwnym wypadku brak doświadczenia zawodowego pracownika nie powoduje zaszerogowania go na niższym szczeblu niż wynikający z jego wieku.

77 W związku z tym określanie na podstawie wieku szczebla zaszerogowania i wynagrodzenia zasadniczego pracownika kontraktowego sektora publicznego w chwili zatrudnienia wykracza poza zakres konieczny i właściwy do osiągnięcia słusznego celu wskazanego przez rząd niemiecki, który polega na uwzględnieniu doświadczenia zawodowego, jakie pracownik nabył przed zatrudnieniem. Należy w tej kwestii zauważyć, że kryterium oparte na czasie trwania zatrudnienia albo na nabytym doświadczeniu zawodowym, bez względu na wiek, lepiej służyłoby, z punktu widzenia dyrektywy 2000/78, osiągnięciu wspomnianego powyżej, słusznego celu. Okoliczność, że w przypadku bardzo wielu pracowników zatrudnionych w młodym wieku szczebel zaszerogowania odpowiada ich doświadczeniu zawodowemu, a kryterium oparte na wieku jest najczęściej tym samym co czas trwania zatrudnienia, nie zmienia tej oceny.

78 Jak wynika z powyższych rozważań, na pytanie prejudycjalne w sprawie C-298/10 i pierwsze pytanie prejudycjalne w sprawie C-297/10 trzeba udzielić odpowiedzi, iż zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, ustanowioną w art. 21 karty i skonkretyzowaną w dyrektywie 2000/78, a w szczególności w art. 2 i art. 6 ust. 1 owej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie stosowaniu postanowień układu zbiorowego pracy, takich jak w sprawie głównej, przewidujących określanie wymiaru wynagrodzenia pracownika kontraktowego sektora publicznego w chwili jego zatrudnienia, w ramach konkretnej grupy zaszerogowania, w zależności

od wieku tego pracownika. Okoliczność, że prawo Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie stosowaniu tego uregulowania, a uregulowanie to zawarte jest w układzie zbiorowym pracy, nie narusza prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy chronionego na mocy art. 28 karty.

*W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego w sprawie C-297/10*

<sup>79</sup> Poprzez pytania drugie i trzecie w sprawie C-297/10, które należy rozpatrywać łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 oraz art. 28 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przyznaniu przedstawicielom pracowników i pracodawców zakresu swobody umożliwiającego im zniesienie dyskryminacji ze względu na wiek, poprzez objęcie pracowników kontraktowych nowym układem zbiorowym pracy, przewidującym zasady wynagrodzenia oparte na obiektywnych kryteriach, z jednoczesnym utrzymaniem w okresie przejściowym odmiennego traktowania pracowników w różnym wieku, jeżeli utrzymanie tej dyskryminacji jest uzasadnione ochroną praw nabytych, dyskryminacja ta jest stopniowo znoszona, a jedyne inne możliwe rozwiązanie wiązałoby się z obniżeniem wynagrodzeń starszych pracowników.

<sup>80</sup> W odniesieniu do stosunku między wdrażaniem zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, a prawem do negocjowania układów zbiorowych pracy, należy odesłać do pkt 62–68 niniejszego wyroku.

<sup>81</sup> Jak wskazano w pkt 19–25 niniejszego wyroku, BAT i układ dodatkowy nr 35 do BAT dotyczący wynagrodzeń zostały zastąpione w odniesieniu do pracowników instytucji federalnych, od dnia 1 października 2005 r., przez TVöD. System wynagrodzeń wprowadzony w TVöD nie przewiduje kategorii wiekowych ani dodatku zwanego

„lokalnym”, lecz jednolite wynagrodzenie. Jest ono określane na podstawie takich kryteriów jak zajmowane stanowisko, doświadczenie zawodowe i osiągnięcia w pracy. Te dwa ostatnie kryteria determinują szczebel zaszeregowania w ramach poszczególnych grup. Postanowienia przejściowe regulujące zaszeregowanie pracowników przechodzących z systemu wynagrodzeń wynikającego z BAT do systemu wynikającego z TVöD zostały zawarte w TVÜ-Bund.

- 82 W systemie wprowadzonym w TVÜ-Bund każdy pracownik otrzymał tak zwane „wynagrodzenie referencyjne”, w wysokości równej dotychczasowemu wynagrodzeniu. Wynagrodzenie referencyjne odpowiadało indywidualnemu przejściowemu szczeblowi zaszeregowania, przyznanemu na dwa lata. Po tym okresie następowało ostateczne zaszeregowanie poprzez zmianę indywidualnego przejściowego szczebla zaszeregowania na bezpośrednio wyższy zwykły szczebel zaszeregowania w ramach tej samej grupy.
- 83 Sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy przejściowy system zaszeregowania ustanowiony w TVÜ-Bund w celu przejścia z systemu wynagrodzeń ustanowionego w BAT na system ustanowiony w TVöD wprowadza lub utrzymuje odmienne traktowanie ze względu na wiek i czy jest uzasadniony dążeniem przedstawicieli pracowników i pracodawców do zachowania praw nabytych pracowników w zakresie wynagrodzeń.
- 84 W odniesieniu do kwestii, czy TVÜ-Bund wprowadza odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78, z ustaleń sądu odsyłającego wynika, że zaszeregowanie pracowników do indywidualnego szczebla przechodniego zapewniło im wynagrodzenie referencyjne w wysokości równej wynagrodzeniu, jakie otrzymywali w ramach BAT. Zaś wynagrodzenie wypłacane w ramach BAT składało się przede wszystkim z wynagrodzenia zasadniczego, określanego w chwili zatrudnienia wyłącznie na podstawie kryterium wieku pracownika. Jak Trybunał stwierdził w pkt 59 niniejszego wyroku, sposób określania wynagrodzenia podstawowego stanowił różnicowanie traktowania oparte bezpośrednio na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 ust. 1 i ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78. System

wprowadzony w TVÜ-Bund, biorąc za podstawę wynagrodzenia referencyjnego dotychczasowe wynagrodzenie, utrzymał stan, w którym jedni pracownicy, wyłącznie z racji wieku, w jakim zostali zatrudnieni, otrzymują niższe wynagrodzenie niż inni pracownicy znajdujący się w porównywalnej sytuacji.

85 Takie odmienne traktowanie może trwać w ramach TVöD, ponieważ, zgodnie z informacjami sądu odsyłającego, ostateczne zaszeregowanie zostało przeprowadzone na podstawie indywidualnych przejściowych szczebli zaszeregowania przyznanych każdemu pracownikowi w ramach TVÜ-Bund.

86 Zatem zarówno w ramach TVöD, jak TVÜ-Bund, pośród pracowników, którzy przeszli z systemu wynagrodzeń wynikającego z BAT na system wynikający z TVöD, niektórzy otrzymują, wyłącznie z racji wieku, w jakim zostali zatrudnieni, niższe wynagrodzenie niż inni, znajdujący się w porównywalnej sytuacji, co stanowi bezpośrednią dyskryminację opartą na wieku w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78.

87 Należy więc zbadać, czy takie odmienne traktowanie może być uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

88 W tym celu trzeba ustalić, w świetle zasad omówionych w pkt 61 i 65 niniejszego wyroku, czy odmienne traktowanie ze względu na wiek wynikające z uregulowań TVÜ-Bund, a co za tym idzie, z uregulowań TVöD, stanowi właściwy i konieczny środek do osiągnięcia słusznego celu.

- 89 Jeśli chodzi o cel, jaki zamierzali osiągnąć przedstawiciele pracowników i pracodawców, negocjując TVÜ-Bund i TVöD, z postanowienia odsyłającego wynika, że zaszerzowanie pracowników w ramach nowego systemu wynagrodzeń zostało dokonane w taki sposób, by zachować prawa nabyte i dotychczasowy poziom wynagrodzeń pracowników.
- 90 W odniesieniu do swobody przedsiębiorczości Trybunał orzekł, że ochrona praw nabytych określonej kategorii osób jest nadrzędnym względem interesu ogólnego, uzasadniającym takie ograniczenie, pod warunkiem że ograniczenie to nie wykracza poza konieczny zakres ochrony tych praw (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2007 r. w sprawie C-456/05 Komisja przeciwko Niemcom, Zb.Orz. s. I-10517, pkt 63, 65).
- 91 Jeśli chodzi o postanowienia układów zbiorowych pracy będących przedmiotem sprawy głównej, jak wiadomo, przedstawiciele pracowników i pracodawców mieli na celu zastąpienie systemu wynagrodzeń opartego w znacznej mierze na kryterium wieku i z tego tytułu dyskryminacyjnego nowym systemem, opartym na kryteriach obiektywnych. Zgodnie z informacjami przekazanymi Trybunałowi przez rząd niemiecki, gdyby przejście z systemu ustanowionego w BAT na system wynikający z TVöD nastąpiło bez postanowień przejściowych, 55% pracowników kontraktowych instytucji federalnych utraciłoby średnio 80 EUR dochodu miesięcznie. W celu zapobieżenia temu zjawisku przedstawiciele pracowników i pracodawców postanowili utrzymać dotychczasowe wynagrodzenia. Zdaniem rządu niemieckiego opracowanie systemu przejściowego służącego ochronie praw nabytych było częścią kompromisu, do jakiego doszli przedstawiciele pracowników i pracodawców podczas negocjowania TVöD.
- 92 Jak orzekł Trybunał, pozostawienie przedstawicielom pracowników i pracodawców wzajemnego wyważenia ich interesów pozwala im na znaczną elastyczność, jako że każda ze stron może w razie konieczności wypowiedzieć zawarte porozumienie (zob. ww. wyroki: w sprawie Palacios de la Villa, pkt 74; w sprawie Rosenbladt, pkt 67). Okazuje się więc, że utrzymanie dotychczasowych wynagrodzeń, a w związku z tym systemu dyskryminacyjnego ze względu na wiek, miało na celu uniknięcie utraty



części dochodów i umożliwiło przejście z systemu ustanowionego w BAT na system wynikający z TVöD. Postanowienia przejściowe zawarte w TVÜ-Bund należy wobec tego uznać za służące osiągnięciu słusznego celu w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

- 93 Trzeba jeszcze zbadać, zgodnie z brzmieniem tego przepisu, czy środek służący realizacji tego celu jest właściwy i konieczny.
- 94 W tej kwestii sąd odsyłający wskazuje, że jedynym sposobem uniknięcia obniżenia dochodów pracowników było zaszeregowanie na indywidualnych przejściowych szczeblach, zapewniających wynagrodzenie odpowiadające dotychczasowemu.
- 95 Należy zauważyć, że zasady zaszeregowania pracowników przewidziane w TVöD i TVÜ-Bund dotyczą tylko pracowników już zatrudnionych.
- 96 Ponadto po dokonaniu ostatecznego zaszeregowania wynagrodzenia pracowników będą ulegać zmianom wyłącznie w oparciu o kryteria przewidziane w TVöD, wśród których nie ma kryterium wieku. Zatem skutki o charakterze dyskryminacyjnym będą stopniowo ustępować, wraz ze zmianami w wynagrodzeniu pracowników.
- 97 Ten przejściowy i ograniczony w czasie charakter takiej sytuacji stanowi różnicę w stosunku do sytuacji rozpatrywanej w wyroku z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie C-236/09 Association belge des Consommateurs Test-Achats i in., Zb.Orz. I-773, pkt 32, w którym Trybunał uznał możliwość bezterminowego odstąpienia od zasady niedyskryminacji ze względu na płeć za sprzeczną z celem w postaci równości mężczyzn i kobiet.

- 98 W związku z powyższym przedstawiciele pracowników i pracodawców postąpili w sposób uzasadniony, uzgadniając postanowienia przejściowe zawarte w TVÜ-Bund, a postanowienia te są właściwe do osiągnięcia celu, jakim jest uniknięcie utraty przez pracowników kontraktowych instytucji federalnych części dochodów, i nie wykraczają poza zakres konieczny do osiągnięcia tego celu, biorąc pod uwagę szeroki zakres swobody, jaka przysługuje przedstawicielom pracowników i pracodawców przy uzgadnianiu wynagrodzeń.
- 99 Jak wynika z powyższych rozważań, na pytania drugie i trzecie w sprawie C-297/10 trzeba odpowiedzieć, iż art. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 oraz art. 28 karty należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie stosowaniu takich postanowień układu zbiorowego pracy, jak postanowienia będące przedmiotem sprawy głównej, które zastępują system wynagrodzeń powodujący dyskryminację ze względu na wiek systemem opartym na kryteriach obiektywnych, utrzymując jednocześnie w okresie przejściowym, ograniczonym w czasie niektóre ze skutków dyskryminacyjnych pierwotnego systemu w celu zapewnienia zatrudnionym już pracownikom przejścia do nowego systemu bez utraty dochodów.
- 100 Wobec odpowiedzi udzielonej na pytania drugie i trzecie, udzielenie odpowiedzi na pozostałe pytania stało się zbędne.

### **W przedmiocie kosztów**

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

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

- 1) Zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, ustanowioną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowaną w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności w art. 2 i art. 6 ust. 1 owej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie stosowaniu postanowień układu zbiorowego pracy, takich jak w sprawie głównej, przewidujących określanie wymiaru wynagrodzenia pracownika kontraktowego sektora publicznego w chwili jego zatrudnienia, w ramach konkretnej grupy zaszerogowania, w zależności od wieku tego pracownika. Okoliczność, że prawo Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie stosowaniu tego uregulowania, a uregulowanie to zawarte jest w układzie zbiorowym pracy, nie narusza prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy chronionego na mocy art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.
  
- 2) Artykuł 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 oraz art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie stosowaniu takich postanowień układu zbiorowego pracy, jak postanowienia będące przedmiotem postępowania głównego w sprawie C-297/10, które zastępują system wynagrodzeń powodujący dyskryminację ze względu na wiek systemem opartym na kryteriach obiektywnych, utrzymując jednocześnie w okresie przejściowym, ograniczonym w czasie niektóre ze skutków dyskryminacyjnych pierwotnego systemu w celu zapewnienia zatrudnionym już pracownikom przejścia do nowego systemu bez utraty dochodów.

Podpisy