



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 12 września 2013 r.\*

Polityka społeczna — Równe traktowanie kobiet i mężczyzn — Dyrektywa 76/207/EWG — Umowa o pracę na czas określony zawarta przed przystąpieniem do Unii Europejskiej — Nadejście końca okresu, na który umowa została zawarta, po akcesji — Przepisy dotyczące zatrudnienia określające jako datę wygaśnięcia umowy ostatni dzień roku, w którym pracownik osiągnął wiek emerytalny — Różnica dotycząca wieku pomiędzy kobietami i mężczyznami

W sprawie C-614/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 25 października 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 30 listopada 2011 r., w postępowaniu:

**Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer**

przeciwko

**Anneliese Kuso,**

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: T. von Danwitz, prezes izby, A. Rosas (sprawozdawca), E. Juhász, D. Šváby i C. Vajda, sędziowie.

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 31 stycznia 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer, przez B. Hainza, Rechtsanwalt,
- w imieniu A. Kuso przez C. Henselera, H. Pflauma, P. Karlbergera, W. Opetnika, oraz P. Rindler, Rechtsanwälte,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez V. Kreuzschitzta oraz C. Gheorghiu, działających w charakterze pełnomocników,

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

\* Język postępowania: niemiecki.

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 lit. a) i c) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40), ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15) (zwanej dalej „dyrektywą 76/207”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (izbą rolniczą kraju związkowego Dolnej Austrii, zwaną dalej „NÖ-LLWK”), a A. Kuso w przedmiocie ustania jej stosunku pracy.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Artykuł 2 dyrektywy 76/207 stanowi:

„1. Do celów następujących [poniżej] postanowień zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego.

2. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

— »dyskryminacja bezpośrednia«: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji, [...]”.
- 4 Artykuł 3 omawianej dyrektywy przewiduje:

„1. Stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do:

  - a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunk[i] rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

[...]

  - c) warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia [wypowiedzenia], a także wynagrodzenie, jak przewidziano w dyrektywie 75/117/EWG;

[...]”.

- 5 Dyrektywa 76/207 została uchylona przez dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23) ze skutkiem, co precyzuje art. 34 tej ostatniej dyrektywy, od dnia 15 sierpnia 2009 r. Dyrektywa 2006/54 nie ma zastosowania do okoliczności postępowania głównego.

*Prawo austriackie*

- 6 Gleichbehandlungsgesetz (ustawa w sprawie równego traktowania, BGBl. I, 66/2004), która dokonuje transpozycji, w szczególności, dyrektywy 76/207, stanowi w swoim § 3, zatytułowanym „Równe traktowanie w stosunkach pracy”:

„Nie może istnieć dyskryminacja bezpośrednia ani pośrednia ze względu na płeć, w szczególności przez odniesienie do czyjegoś stanu cywilnego lub rodzinnego, w ramach stosunku pracy, a w szczególności

1. na etapie nawiązywania stosunku pracy,

[...]

3. na etapie przyznawania fakultatywnych świadczeń społecznych innych niż wynagrodzenie,

[...]

7. na etapie ustania stosunku pracy”.

- 7 Stosunek pracy A. Kuso jest regulowany przez Angestelltengesetz 1921 (ustawę o pracownikach z 1921 r.). W szczególności § 19 ust. 1 tej ustawy stanowi, że umowa o pracę ustaje z upływem czasu, na jaki została zawarta.

- 8 Z postanowienia odsyłającego wynika, że umowa o pracę zawarta z A. Kuso na czas określony podlegała dotyczącym zatrudnienia i wynagrodzenia przepisom Dienst- und Besoldungsordnung der Niederösterreichischen Landes-Landwirtschaftskammer (regulaminu służbowego i regulaminu wynagradzania Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer, zwanego dalej „DO”). Zdaniem sądu odsyłającego należy uznać, że uregulowanie to stanowi część całego uregulowania krajowego, w odniesieniu do którego Trybunał Sprawiedliwości jest proszony o dokonanie wykładni prawa Unii.

- 9 To uregulowanie ogranicza prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę, ustanawiając uregulowanie szczególne, zgodnie z którym, z wyjątkiem poważnego uchybienia obowiązkom, pracownikom można wypowiedzieć umowę o pracę wyłącznie z pewnych określonych powodów.

- 10 DO zawiera następujące przepisy:

„Paragraf 25. Ustanie stosunku pracy

- 1) Stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do emerytury ustaje wskutek:

- a) przejścia na tymczasową lub stałą emeryturę

[...]

2) Stosunek pracy pracowników, którzy uzyskali status pracowników, którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę, ustaje wskutek:

a) osiągnięcia granicy wieku

[...]

3) Pracodawca może ponadto zakończyć stosunek pracy pracownika, któremu nie może wypowiedzieć umowy o pracę, wbrew jego woli,

[...]

c) jeżeli w chwili ustania stosunku pracy pracownik nabył, na podstawie przepisów obowiązujących w zakresie zabezpieczenia społecznego, prawo do własnej emerytury.

Paragraf 26. Przejście na emeryturę

1) Podjęcie decyzji o przeniesieniu pracownika na emeryturę tymczasową lub stałą wbrew jego woli jest zastrzeżone na rzecz głównej komisji [NÖ-LLWK] zgodnie z przepisami Pensionsbesoldungsordnung [regulaminu wynagrodzenia emerytalnego].

[...]

Paragraf 65. Przejście na emeryturę stałą

Pracownik płci męskiej przechodzi na emeryturę stałą z chwilą upływu roku kalendarzowego, w którym ukończył 65 lat, a pracownica (pracownik płci żeńskiej) – z chwilą upływu roku kalendarzowego, w którym ukończyła 60 lat”.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

- 11 A. Kuso była zatrudniona przez NÖ-LLWK od dnia 1 marca 1967 r. w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony. W dniu 1 stycznia 1980 r. zgodziła się ona, za pośrednictwem wzoru umowy zawartego w DO, na uzyskanie statusu pracownika, któremu nie może wypowiedzieć umowy o pracę, który to status skutkuje ograniczeniem czasu trwania umowy przewidzianego w § 25 ust. 2 DO.
- 12 A. Kuso osiągnęła wiek 60 lat w 2008 r. W dniu 18 lipca 2008 r. została telefonicznie powiadomiona przez kierownika działu kadr, że jej wniosek o dalsze zatrudnienie także po przekroczeniu wieku emerytalnego został oddalony na posiedzeniu prezydium NÖ-LLWK w dniu 14 lipca 2008 r. Uznało ono, że stosunek pracy dobiegnie końca z upływem 2008 r. W piśmie z dnia 25 lipca 2008 r. A. Kuso została poinformowana, że nie wyrażono zgody na przedłużenie jej stosunku pracy po dniu 31 grudnia 2008 r. i że stosunek pracy uważa się w związku z tym za rozwiązany z końcem 2008 r.
- 13 A. Kuso zakwestionowała zgodność z prawem zakończenia jej stosunku pracy przed Landesgericht Korneuburg. Wydany przez ten sąd w dniu 21 stycznia 2009 r. wyrok nieuwzględniający jej żądania został uchylony wyrokiem wydanym w dniu 18 marca 2010 r. przez Oberlandesgericht Wien, orzekający jako sąd apelacyjny w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. NÖ-LLWK wniosła zatem skargę rewizyjną (Revision) do Oberster Gerichtshof (sądu najwyższego).
- 14 Sąd odsyłający podkreśla po pierwsze, że DO, stanowiący integralną część umowy o pracę A. Kuso, przewiduje w szczególności, że stosunek pracy ustaje ostatniego dnia roku, w którym pracownik osiągnął wiek emerytalny. Wiek ten różni się jednak w zależności od płci pracowników, mianowicie wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Ponadto sporna umowa o pracę została zawarta przed

przystąpieniem Republiki Austrii do Unii Europejskiej, podczas gdy wygaśnięcie tej umowy nastąpiło po jej przystąpieniu Unii Europejskiej. Mając na uwadze zasady pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, jak również miejsce zajmowane przez prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn, sąd odsyłający zastanawia się nad czasowym i przedmiotowym zakresem zastosowania dyrektywy 76/207.

- 15 Oberster Gerichtshof podnosi, po drugie, że o ile postępowanie główne wykazuje pewną liczbę podobieństw ze sprawą, która doprowadziła do wydania wyroku z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawie C-356/09 Kleist, Zb.Orz. s. I-11939, różni się ono od niej przynajmniej pod dwoma względami.
- 16 W pierwszej kolejności sąd odsyłający zauważa, że w ww. sprawie Kleist stosunek pracy Ch. Kleist uległ zakończeniu na podstawie układu zbiorowego uważanego za normę o charakterze generalnym, podczas gdy podstawą stosunku pracy A. Kuso jest indywidualna umowa o pracę zawarta na czas określony.
- 17 W drugiej kolejności w sprawie tej ustanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Takie wypowiedzenie nie miało jednakże miejsca w sprawie A. Kuso. W postępowaniu głównym stosunek pracy skarżącej jest oparty na umowie o pracę na czas określony i ustał wskutek upływu okresu, na który umowa ta została zawarta. Jako że takie stosunki pracy ulegają zwykle zakończeniu przez upływ czasu, czemu nie musi towarzyszyć żadne oświadczenie, sąd odsyłający zastanawia się, czy należy dokonywać rozróżnienia pomiędzy okolicznościami obecnego postępowania głównego i okolicznościami sprawy, w której Trybunał wydał ww. wyrok Kleist, czy też możliwe jest analogiczne zastosowanie w postępowaniu głównym rozwiązania przyjętego przez Trybunał w przywołanym wyroku.
- 18 Uznając, że rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu jest uzależnione od wykładni prawa Unii, Oberster Gerichtshof postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy art. 3 ust. 1 lit. a) i c) dyrektywy 76/207 [...] stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym kwestia dyskryminacji ze względu na płeć w związku z zakończeniem stosunku pracy – które to zakończenie stosunku pracy na podstawie indywidualnej umowy o pracę na czas określony, zawartej przed wejściem w życie wyżej wymienionej dyrektywy (tutaj: przed przystąpieniem Austrii do Unii Europejskiej), następuje wyłącznie wskutek upływu czasu – nie podlega ocenie w kontekście dokonanego przed przystąpieniem [do UE] umownego uzgodnienia ograniczenia czasu obowiązywania umowy o pracę jako »warunku wypowiedzenia«, lecz wyłącznie w związku z odrzuceniem wniosku o przedłużenie umowy jako »warunkiem zatrudnienia«?”.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

- 19 W pytaniu tym sąd odsyłający pyta w istocie, czy art. 3 ust. 1 lit. a) lub c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu głównym, na które składają się przepisy dotyczące zatrudnienia, stanowiące integralną część umowy o pracę zawartej przed przystąpieniem państwa członkowskiego do Unii Europejskiej, które przewiduje, że stosunek pracy ustaje z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, określonego w zależności od płci pracownika, wprowadza zakazaną przez tę dyrektywę dyskryminację, jeżeli pracownik osiągnie ten wiek po przystąpieniu państwa do Unii Europejskiej.

### *Uwagi przedłożone Trybunałowi*

- 20 NÖ-LLWK uważa, że w postępowaniu głównym samo nastanie końca okresu, na który umowa o pracę została zawarta, jest wystarczające dla zakończenia stosunku pracy. Stosunek pracy A. Kuso nie ustał jednak w drodze wypowiedzenia, lecz w drodze nadejścia końca okresu, na który umowa o pracę

została zawarta. Jako że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 dotyczy jedynie zwolnienia (wypowiedzenia), na przepis ten nie można się powoływać. Ponadto, jako że przepisy dotyczące zatrudnienia regulujące umowę o pracę sporną w postępowaniu głównym obowiązywały przed przystąpieniem Republiki Austrii do Unii, uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu głównym, nie może wprowadzać dyskryminacji w rozumieniu tej dyrektywy. NÖ-LLWK uważa zatem, że przedstawione pytanie należy rozważać wyłącznie z punktu widzenia „warunku zatrudnienia”, co implikuje zbadanie tego pytania w świetle art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 76/207.

- 21 Natomiast A. Kuso i Komisja twierdzą, że przedstawione pytanie należy zbadać jedynie z punktu widzenia zakończenia stosunku pracy. Jako że umowa o pracę jest umową wykonywaną stopniowo, należy mieć na względzie, że od momentu przystąpienia przez Republikę Austrii do Unii skutki tej umowy zostały objęte zakresem zastosowania dyrektywy 76/207. W konsekwencji, zdaniem A. Kuso i Komisji, należy odrzucić argument dotyczący zawarcia tejże umowy pracę przed przystąpieniem i zbadać to pytanie w świetle art. 3 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy.

### *Odpowiedź Trybunału*

- 22 Należy ustalić, czy, w zgodzie z twierdzeniem A. Kuso i Komisji, zakończenie stosunku pracy na podstawie art. 25 ust. 2 lit. a) DO jest objęte zakresem zastosowania art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207.
- 23 Po pierwsze, należy zastanowić się, czy ten ostatni przepis ma zastosowanie *rationae temporis* w sytuacji takiej jak ta, która zaistniała w postępowaniu głównym.
- 24 W celu zapewnienia poszanowania zasady pewności prawa i zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań materialne przepisy Unii należy interpretować jako dotyczące sytuacji zaistniałych przed ich wejściem w życie jedynie w wypadku, gdy z ich treści, celu lub systematyki jasno wynika, że należy im przypisać taki skutek (zob. w szczególności wyrok z dnia 29 stycznia 2002 r. w sprawie C-162/00 Pokrzepowicz-Meyer, Rec. s. I-1049, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 Należy jednakże przypomnieć, że nowy przepis stosuje się bezpośrednio do przyszłych skutków sytuacji zaistniałej pod rządami dawnego przepisu (wyrok z dnia 10 lipca 1986 r. w sprawie 270/84 Licata przeciwko CES, Rec. s. 2305, pkt 31; ww. wyrok w sprawie Pokrzepowicz-Meyer, pkt 50). Trybunał orzekł również, że od momentu przystąpienia do Unii postanowienia traktatów założycielskich wiążą nowe państwa członkowskie i mają do nich zastosowanie w sytuacjach przewidzianych przez te traktaty i odnośny akt przystąpienia (zob. wyrok z dnia 2 października 1997 r. w sprawie C-122/96 Saldanha i MTS, Rec. s. I-5325, pkt 13).
- 26 Jeżeli chodzi o dyrektywę 76/207 i postępowanie główne to Akt dotyczący warunków przystąpienia Republiki Austrii, Republiki Finlandii i Królestwa Szwecji oraz dostosowań w traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej (Dz.U. 1994, C 241, s. 21; Dz.U. 1995, L 1, s. 1) wszedł w życie w dniu 1 stycznia 1995 r. Zgodnie z art. 2 tego aktu „[o]d dnia przystąpienia nowe państwa członkowskie są związane postanowieniami traktatów założycielskich i aktów przyjętych przez instytucje przed dniem przystąpienia; postanowienia te są stosowane w nowych państwach członkowskich zgodnie z warunkami określonymi w tych traktatach i w niniejszym akcie”. W kwestii tej załącznik XV do tego aktu, do którego odsyła jego art. 151, dotyczy wyraźnie dyrektywy 76/207.
- 27 Jako że postanowienia tego aktu nie przewidują szczególnych warunków stosowania dyrektywy 76/207, z wyjątkiem odstępstwa dotyczącego obowiązywania w czasie przepisów dotyczących pracy kobiet nocą, zawartego w pkt V załącznika XV do wymienionego w poprzednim punkcie aktu przystąpienia, czyli sytuacji, która nie stanowi przedmiotu postępowania głównego, akt ten wiąże więc Republikę Austrii

począwszy od dnia jej przystąpienia do Unii, tak że ma on zastosowanie do przyszłych skutków sytuacji zaistniałych przed przystąpieniem tego państwa członkowskiego do Unii (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Saldanha i MTS, pkt 14).

- 28 Następnie należy odrzucić argument NÖ-LLKW, zgodnie z którym powołując się na zastosowanie – od momentu przystąpienia Republiki Austrii do Unii – przepisów dyrektywy 76/207 w celu zakwestionowania ustania swojego stosunku pracy, A. Kuso próbuje zakwestionować prawa nabyte przed tym przystąpieniem i narusza zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań swojego pracodawcy.
- 29 Trybunał orzekł bowiem, że umowa o pracę na czas określony, zawarta przed wejściem w życie Układu europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i Państwami Członkowskimi, z drugiej strony, zatwierdzonego na podstawie decyzji Rady i Komisji 93/743/Euratom, EWWiS, WE z dnia 13 grudnia 1993 r. (Dz.U. L 348, s. 1), nie wywołuje wszystkich swoich skutków prawnych w dniu podpisania, lecz kontynuuje regularnie wywoływanie skutków przez cały okres, na jaki została zawarta (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pokrzepowicz-Meyer, pkt 52).
- 30 Ponadto zakres zastosowania zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań nie może zostać rozszerzony w taki sposób, by ogólnie uniemożliwiać stosowanie nowych przepisów do przyszłych skutków sytuacji, które powstały w czasie obowiązywania poprzedniego uregulowania (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pokrzepowicz-Meyer, pkt 55).
- 31 W tych okolicznościach NÖ-LLKW nie mogła zasadnie oczekiwać, że dyrektywa 76/207 nie wywrze żadnego skutku na przepisy regulujące umowę zawartą w 1980 r., których przeznaczeniem było ich zastosowanie jedynie na końcu okresu obowiązywania tej umowy. W konsekwencji zastosowanie – od momentu przystąpienia przez Republikę Austrii do Unii – dyrektywy 76/207 celem zakwestionowania ustania stosunku pracy spornego w postępowaniu głównym nie może być uważane za dotyczące wcześniej zaistniałej sytuacji.
- 32 Po drugie, należy przypomnieć, że Trybunał orzekł wcześniej, po pierwsze, że art. 3 dyrektywy 76/207, odpowiadający art. 5 tej dyrektywy w jej pierwotnym brzmieniu, jest bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny, aby jednostki mogły powoływać się na niego przed sądem przeciwko państwu (zob. wyroki: z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 52; a także z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89 Foster i in., Rec. s. I-3313, pkt 21) i po drugie, że wśród podmiotów, przeciwko którym dopuszczalne jest powołanie się na dyrektywę, która może być bezpośrednio skuteczna, figuruje podmiot, któremu – niezależnie od jego formy prawnej – na podstawie aktu władzy publicznej i pod jej kontrolą powierzono wykonywanie usług użyteczności publicznej i który w tym celu dysponuje uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące w stosunkach między jednostkami (zob. ww. wyrok w sprawie Foster i in., pkt 22). Jak wskazuje sąd odsyłający, którego to stwierdzenia nie kwestionują ani strony w postępowaniu głównym, ani Komisja, NÖ-LLKW zalicza się do podmiotów dysponujących uprawnieniami wykraczającymi poza normy obowiązujące w stosunkach między jednostkami.
- 33 Po trzecie, należy ustalić, czy art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe przewidujące, że stosunek pracy ustaje z powodu nadejścia końca okresu, na który umowa o pracę została zawarta, przez odniesienie do wieku określonego na innym poziomie dla mężczyzn i innym dla kobiet, wprowadza dyskryminację w rozumieniu tej dyrektywy.
- 34 Należy przypomnieć, po pierwsze, że wygaśnięcie spornej w postępowaniu głównym umowy o pracę zawartej na czas określony jest określone przez odesłanie do regulujących zatrudnienie przepisów DO, które stanowią integralną część tej umowy o pracę, i po drugie, że te przepisy dotyczące zatrudnienia przewidują inny wiek emerytalny dla pracowników płci męskiej i inny dla pracownic (pracowników płci żeńskiej).

- 35 Prawdą jest, iż Trybunał orzekł, że nieprzedłużenie umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli dobiegła ona do końca okresu, na który została zawarta, nie może co do zasady być zrównywane z wypowiedzeniem (zob. podobnie wyrok z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Jiménez Melgar, Rec. s. I-6915, pkt 45).
- 36 Niemniej jednak zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w dziedzinie równości traktowania pojęcie zwolnienia (wypowiedzenia) jest rozumiane szeroko (zob. wyrok z dnia 16 lutego 1982 r. w sprawie 19/81 Burton, Rec. s. 555, pkt 9; ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 34; wyroki: z dnia 26 lutego 1986 w sprawie 262/84 Beets-Proper, Rec. s. 773, pkt 36; z dnia 21 lipca 2005 r. w sprawie C-207/04 Vergani, Zb.Orz. s. I-7453, pkt 27; ww. wyrok w sprawie Kleist, pkt 26).
- 37 Dokładniej rzecz ujmując, Trybunał orzekł, po pierwsze, że w ramach dyrektywy 76/207 pojęcie „zwolnienia (wypowiedzenia)” należy rozumieć w taki sposób, że obejmuje ono ustanie więzi zatrudnienia między pracownikiem i jego pracodawcą, nawet w ramach uregulowania dotyczącego dobrowolnego odejścia (ww. wyrok w sprawie Burton, pkt 9), i po drugie, iż ogólna polityka dotycząca zwolnień z pracy (wypowiedzeń) obejmująca zwolnienie (wypowiedzenie umowy o pracę) pracownicy (pracownicy płci żeńskiej) z tego tylko powodu, że ta osiągnęła lub przekroczyła wiek, z którym wiąże się nabycie uprawnień emerytalnych i który na podstawie prawa krajowego jest różny dla mężczyzn i kobiet, wprowadza dyskryminację ze względu na płeć, która została zakazana w dyrektywie 76/207/EWG (zob. ww. wyroki: w sprawie Marshall, pkt 38; w sprawie Kleist, pkt 28).
- 38 Jednakże, jak podkreśla Komisja w swoich uwagach pisemnych, po pierwsze, ze względu na ich charakter wiążący, a po drugie, ze względu na odesłanie do wieku emerytalnego różnego dla pracowników płci męskiej i pracownic (pracowników płci żeńskiej), przedmiotowe przepisy regulujące zatrudnienie są porównywalne z przepisami badanymi przez Trybunał w ww. wyroku w sprawie Kleist.
- 39 Zatem w postępowaniu głównym ustanie stosunku pracy A. Kuso na podstawie art. 25 ust. 2 lit. a) DO należy uznać za zrównane ze zwolnieniem (wypowiedzeniem) w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207.
- 40 Następnie należy ustalić, czy to ustanie stosunku pracy stanowi zakazane zwolnienie (wypowiedzenie) w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207. W tym celu należy zbadać, czy powód tego zwolnienia (wypowiedzenia) wprowadza dyskryminację pośrednią bądź bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy.
- 41 Zgodnie z art. 2 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy 76/207 „dyskryminację bezpośrednią” stanowi sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
- 42 W niniejszej sprawie z art. 25 DO wynika, że stosunek pracy z pracownikami ustaje w momencie, gdy osiągną oni wiek emerytalny. Jednakże zgodnie z art. 26 i 65 DO wiek emerytalny dla pracowników płci męskiej wynosi 65 lat, podczas gdy dla pracownic (pracowników płci żeńskiej) wynosi on 60 lat.
- 43 Jako że kryterium stosowane przez te przepisy nawiązuje wyraźnie do płci pracownika, należy zatem stwierdzić, że uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu głównym, wprowadza odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na kryterium płci.
- 44 Dla ustalenia, czy ta odmiennosc traktowania wprowadza zakazaną dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 76/208, konieczne jest zbadanie, czy w okolicznościach takich jak w postępowaniu głównym pracownicy płci męskiej i pracownice (pracownicy płci żeńskiej) znajdują się w porównywalnej sytuacji.

- 45 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem porównywalność tych sytuacji można badać w szczególności w kontekście celu przepisów krajowych wprowadzających odmienne traktowanie (zob. podobnie wyrok z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C-19/02 Hlozek, Zb.Orz. s. I-11491, pkt 46; ww. wyrok w sprawie Kleist, pkt 34).
- 46 W postępowaniu głównym art. 25, 26 i 65 DO, które wprowadzają odmienne traktowanie pomiędzy mężczyznami i kobietami, dotyczą warunków zakończenia stosunku pracy z pracownikami.
- 47 Korzyść przyznana pracownikom (pracownikom płci żeńskiej), która polega na możliwości ubiegania się o przyznanie emerytury w wieku o pięć lat niższym aniżeli w przypadku pracowników płci męskiej, nie ma bezpośredniego związku z przedmiotem przepisów wprowadzających odmienne traktowanie.
- 48 Korzyść ta nie powoduje bowiem, że pracownice (pracownicy płci żeńskiej) znajdują się w sytuacji specyficznej w stosunku do pracowników, gdyż jeżeli chodzi o warunki ustania stosunku pracy, mężczyźni i kobiety znajdują się w identycznej sytuacji (zob. ww. wyrok w sprawie Kleist, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Należy zatem stwierdzić, że pracownicy płci męskiej i pracownice (pracownicy płci żeńskiej) znajdują się w porównywalnej sytuacji.
- 50 Zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 76/207, który dokonuje rozróżnienia pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią, tylko ta druga kategoria może uniknąć zakwalifikowania jako dyskryminacja, jeżeli „[jest] obiektywnie uzasadnion[a] usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne”. Taka możliwość nie została natomiast przewidziana w odniesieniu do dyskryminacji bezpośredniej.
- 51 Jako że uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu głównym, wprowadza, co wynika z pkt 43 niniejszego wyroku, odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na kryterium płci, wprowadzana przez nie dyskryminacja nie może zostać obiektywnie uzasadniona.
- 52 W tych okolicznościach, jako że Trybunał zauważył z jednej strony, że odmienne traktowanie ustanowione przez uregulowanie takie jak sporne w postępowaniu głównym jest bezpośrednio oparte na kryterium płci i że pracownicy płci męskiej i pracownice (pracownicy płci żeńskiej) znajdują się w porównywalnej sytuacji oraz z drugiej strony, że dyrektywa 76/207 nie zawiera odstępstwa mającego zastosowanie do dyskryminacji bezpośredniej, należy dojść do wniosku, że to odmienne traktowanie stanowi zakazaną przez tę dyrektywę dyskryminację bezpośrednią opartą na kryterium płci.
- 53 Na przedstawione pytanie należy zatem odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu głównym, na które składają się przepisy dotyczące zatrudnienia, stanowiące integralną część umowy o pracę zawartej przed przystąpieniem danego państwa członkowskiego do Unii Europejskiej, które przewiduje, że stosunek pracy ustaje z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, określonego w zależności od płci pracownika, wprowadza zakazaną przez tę dyrektywę dyskryminację bezpośrednią, jeżeli pracownik osiągnie ten wiek po przystąpieniu tego państwa do Unii Europejskiej.

### **W przedmiocie kosztów**

- 54 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

**Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, zmienionej przez dyrektywę 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe, takie jak sporne w postępowaniu głównym, na które składają się przepisy dotyczące zatrudnienia, stanowiące integralną część umowy o pracę zawartej przed przystąpieniem danego państwa członkowskiego do Unii Europejskiej, które przewiduje, że stosunek pracy ustaje z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, określonego w zależności od płci pracownika, wprowadza zakazaną przez tę dyrektywę dyskryminację bezpośrednią, jeżeli pracownik osiągnie ten wiek po przystąpieniu tego państwa do Unii Europejskiej.**

Podpisy