



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 1 października 2015 r.\*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na wiek — Dyrektywa 2000/78/WE — Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuł 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) — Odmiennie traktowanie ze względu na wiek — Porównywalność sytuacji — Wypłata świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy o pracę na czas określony mającego zrehabilitować pracownikowi jego niepewną sytuację zawodową — Wyłączenie osób młodych pracujących podczas ferii szkolnych lub akademickich

W sprawie C-432/14

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez conseil de prud'hommes de Paris (Francja) postanowieniem z dnia 12 września 2014 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 września 2014 r., w postępowaniu:

**O**

przeciwko

**Bio Philippe Auguste SARL,**

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes izby, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 3 czerwca 2015 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- przez O osobiście,
  - w imieniu rządu francuskiego przez D. Colasa oraz R. Coesme'a, działających w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina, działającego w charakterze pełnomocnika,
- podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii, wydaje następujący

\* Język postępowania: francuski.

## Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy interpretacji zasady niedyskryminacji ze względu na wiek.
- 2 Wniosek został przedstawiony na tle sporu pomiędzy O a Bio Philippe Auguste SARL dotyczącego odmowy wypłacenia O, po rozwiązaniu jego umowy o pracę na czas określony, świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 W myśl art. 1 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 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79) jej „celem [...] jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.
- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:  
„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.  
2. Do celów ust. 1:  
a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;  
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 [są] obiektywnie uzasadnion[e] zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...].

[...]”.

#### *Prawo francuskie*

- 5 Artykuł L.1243-8 code du travail (kodeksu pracy) stanowi:

„Jeżeli po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony stosunek pracy, w jakim pozostawał pracownik, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony, pracownikowi przysługuje prawo do otrzymania, oprócz wynagrodzenia, świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy mającego zrekompenzować mu niepewną sytuację zawodową.

Świadczenie wypłacane jest w wysokości 10% łącznego wynagrodzenia brutto wypłaconego pracownikowi.

Świadczenie dolicza się do łącznego wynagrodzenia brutto należnego pracownikowi. Jest ono wypłacane po rozwiązaniu umowy wraz z ostatnim wynagrodzeniem i ujmowane w rozliczeniu wynagrodzenia za odpowiedni okres”.

6 W myśl art. L. 1243-10 kodeksu pracy:

„Świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania umowy nie przysługuje:

- 1) jeżeli umowa została zawarta na podstawie art. L.1242-2 pkt 3 lub art. L.1242-3, chyba że postanowienia układów zbiorowych stanowią inaczej;
- 2) jeżeli umowa została zawarta z osobą młodą na okres przypadający na czas ferii szkolnych lub akademickich;
- 3) jeżeli pracownik odmawia zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w celu wykonywania pracy na tym samym lub podobnym stanowisku za przynajmniej równorzędnym wynagrodzeniem;
- 4) w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika, z jego winy lub jej ustania z powodu siły wyższej”.

7 Zgodnie z art. L. 381-4 code de la sécurité sociale (kodeksu zabezpieczenia społecznego):

„Obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym są objęci uczniowie oraz studenci instytucji szkolnictwa wyższego, wyższych szkół technicznych, grandes écoles oraz policealnych szkół przygotowujących do podjęcia studiów w tych placówkach, którzy nie będąc osobami objętymi ubezpieczeniem społecznym z tytułu innego niż przewidziany w art. L.380-1 albo będąc osobami uprawnionymi z tytułu ubezpieczenia społecznego, nie przekroczyli górnej granicy wieku. Górna granica wieku może ulec podwyższeniu, w szczególności ze względu na powołanie do służby wojskowej lub pozostawanie w niej”.

8 Zgodnie z art. R.381-5 kodeksu zabezpieczenia społecznego „[g]órna granica wieku, o której mowa w art. L.381-4, wynosi 28 lat”.

### **Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne**

- 9 W dniu 21 grudnia 2010 r. powód w postępowaniu głównym, będący wówczas studentem, został zatrudniony przez Bio Philippe Auguste SARL na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 21 grudnia do dnia 24 grudnia 2010 r., który to okres przypadał na czas ferii akademickich. Po rozwiązaniu umowy o pracę powodowi w postępowaniu głównym odmówiono, na podstawie art. L.1243-10 pkt 2 kodeksu pracy, wypłacenia świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy.
- 10 Uznawszy, że przepis ten jest niezgodny z postanowieniami konstytucji ustanawiającymi zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, powód w postępowaniu głównym wytoczył powództwo przed conseil de prud’hommes de Paris (sądem pracy w Paryżu), w którym domagał się zasądzenia kwoty 23,21 EUR tytułem świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy, przekształcenia jego umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony oraz zasądzenia kwoty 4 500 EUR tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy bez rzeczywistej i poważnej przyczyny.

- 11 W dniu 1 marca 2012 r. powód w postępowaniu głównym wniósł o zadanie pytania prawnego co do zgodności aktu normatywnego z konstytucją. Orzeczeniem z dnia 10 stycznia 2014 r. conseil de prud'hommes de Paris przekazał to pytanie Cour de cassation (sądowi kasacyjnemu). Orzeczeniem z dnia 9 kwietnia 2014 r. ów sąd skierował to pytanie do Conseil constitutionnel (trybunału konstytucyjnego).
- 12 Wyrokiem nr 2014-401 QPC z dnia 13 czerwca 2014 r. Conseil constitutionnel, po stwierdzeniu, że „zaskarżone przepisy znajdują zastosowanie wyłącznie do uczniów lub studentów, którzy nie przekroczyli górnej granicy wieku określonej w art. L.381-4 kodeksu zabezpieczenia społecznego i którzy są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w związku z uczęszczaniem do placówki szkolnej lub uniwersyteckiej”, uznał, po pierwsze, że „zarzut, iż uchwalając zaskarżone przepisy, prawodawca nie określił, co należy rozumieć pod pojęciem »osoby młodej«, nie znajduje pokrycia w okolicznościach faktycznych”, oraz po drugie, że „zasada równości nie stoi na przeszkodzie temu, aby zastosowanie przepisów ustawowych dotyczących uczniów i studentów było uzależnione od górnej granicy wieku”.
- 13 Ponadto, po przypomnieniu, że „świadczenie z tytułu rozwiązania umowy jest wypłacane pracownikowi najemnemu zatrudnionemu na podstawie umowy na czas określony po to, aby »zrekompensować mu niepewną sytuację zawodową«, w sytuacji gdy po rozwiązaniu jego umowy stosunek pracy, w jakim ów pracownik pozostawał, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony”, Conseil constitutionnel uznał, że „studenci zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich nie znajdują się w sytuacji identycznej do sytuacji studentów, którzy łączą zatrudnienie wraz ze studiami, ani też sytuacji innych pracowników zatrudnionych na czas określony”, w związku z czym „wyłączając prawo do tego świadczenia w przypadku umów zawieranych z uczniem lub studentem w okresie przypadającym na czas ich ferii szkolnych lub akademickich, którzy po ich rozwiązaniu mogą kontynuować naukę lub studia, prawodawca wprowadził odmienne traktowanie w oparciu o różnicowanie sytuacji bezpośrednio związane z celem tej ustawy”.
- 14 W tych okolicznościach conseil de prud'hommes de Paris postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na wiek stoi na przeszkodzie przepisom prawa krajowego (art. L.1243-10 francuskiego kodeksu pracy) wyłączającym przyznawanie młodym osobom pracującym podczas ferii szkolnych lub akademickich świadczenia pieniężnego w związku z niepewną sytuacją zawodową należnego w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, po którym nie następuje złożenie oferty zatrudnienia na czas nieokreślony?”.

### **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

#### *W przedmiocie dopuszczalności*

- 15 Na rozprawie powód w postępowaniu głównym wyraźnie zaznaczył, że z osobami wchodzącymi w skład zarządu strony pozwanej w postępowaniu głównym łączy go stosunek pokrewieństwa, zaś powództwo w postępowaniu głównym zostało wytoczone wyłącznie w celu zakwestionowania przepisów, których to postępowanie dotyczy. Jego zdaniem to, że strona pozwana w postępowaniu głównym nie przedstawiła uwag na żadnym etapie postępowania, można wyjaśnić niską wartością przedmiotu sporu.
- 16 Z dużą dozą prawdopodobieństwa można w tym kontekście stwierdzić, że spór przed sądem odsyłającym ma charakter fikcyjny, a jego rzeczywistym przedmiotem nie jest uzyskanie świadczenia z tytułu rozwiązania umowy, ale zakwestionowanie spornych przepisów.

- 17 To do sądu odsyłającego, który jako jedyny dysponuje bezpośrednią znajomością okoliczności faktycznych sporu i z tego względu znajduje się w najlepszej pozycji do dokonania koniecznych ustaleń, należy sprawdzenie, czy tak w istocie jest, oraz w danym wypadku wyciągnięcie z tych ustaleń ewentualnych konsekwencji na gruncie prawa krajowego w celu wydania rozstrzygnięcia, o które się do niego zwrócono.
- 18 W każdym razie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Trybunału, w sytuacji gdy zadane przez sąd krajowy pytania dotyczą wykładni przepisu prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia, chyba że jest oczywiste, iż wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w rzeczywistości ma na celu skłonienie Trybunału do wydania orzeczenia na tle fikcyjnego sporu lub do sformułowania opinii w przedmiocie zagadnień ogólnych lub hipotetycznych, lub że wykładnia prawa Unii, o którą się do niego zwrócono, nie ma żadnego związku z rzeczywistością lub przedmiotem sporu bądź też Trybunał nie dysponuje informacjami o stanie faktycznym i prawnym, które są niezbędne do udzielenia przydatnej odpowiedzi na przedłożone mu pytania (wyrok DR i TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 19 Mimo to nie można wykluczyć, że interpretacja prawa Unii, o którą zwraca się sąd odsyłający, rzeczywiście odpowiada obiektywnej potrzebie nierozłącznie związanej z rozstrzygnięciem zawisłego przed nim sporu. W istocie bezsporne jest, że umowa o pracę, którą zawarły strony w postępowaniu głównym, była rzeczywiście wykonywana, oraz że jej stosowanie wywołuje wątpliwości co do właściwej interpretacji prawa Unii (zob. podobnie wyrok Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 38).
- 20 Wynika stąd, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

#### *Co do istoty*

- 21 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy prawo Unii, a w szczególności zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, zapisaną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) i skonkretyzowaną w dyrektywie 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że zasada ta nie stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, zgodnie z którym świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania umowy, którego kwota jest doliczana do kwoty wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony, w sytuacji gdy stosunek pracy, w jakim ów pracownik pozostawał, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony, nie jest należne w przypadku umowy zawartej z osobą młodą w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich.
- 22 Co się tyczy kwestii, którą podniosła Komisja Europejska, a mianowicie, czy powoda w postępowaniu głównym można uznać za „pracownika”, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Trybunału pojęcie to ma wymiar autonomiczny i nie powinno być interpretowane zawężająco. Za „pracownika” w rozumieniu art. 45 TFUE należy zatem uważać każdą osobę, która wykonuje konkretną i rzeczywistą działalność, z wyłączeniem tych rodzajów działalności, które są na tyle nieznaczące, że mają charakter całkowicie marginalny i dodatkowy. Zgodnie z tym orzecnictwem cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie (wyroki: Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, pkt 16, 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, pkt 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, pkt 15; a także Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, pkt 23).
- 23 W rozpatrywanym przypadku należy stwierdzić, że powód w postępowaniu głównym został zatrudniony w dniu 21 grudnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 21 grudnia do dnia 24 grudnia 2010 r., który to okres przypadł na czas ferii akademickich. Faktyczny czas trwania umowy wynosił więc zaledwie cztery dni.

- 24 Chociaż prawdą jest, że okoliczność, iż dana osoba pracuje jedynie w bardzo niewielkim wymiarze czasu pracy w ramach stosunku pracy, może przemawiać za tym, że wykonywana przez nią działalność ma jedynie charakter marginalny i dodatkowy, to jednak mimo niskiego wynagrodzenia, jakie osoba ta osiąga z działalności zawodowej, oraz niewielkiej liczby godzin, jakie na nią poświęca, nie można wykluczyć, że w wyniku całościowej oceny tego stosunku pracy organy krajowe uznają tę działalność za konkretną i rzeczywistą, co w rezultacie pozwala stwierdzić, że jej wykonawca jest „pracownikiem” w rozumieniu prawa Unii (zob. podobnie wyrok Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 A zatem, dokonując całościowej oceny stosunku pracy, w jakim pozostawał powód w postępowaniu głównym, należy wziąć pod uwagę nie tylko takie czynniki jak wymiar jego czasu pracy i wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, ale też ewentualne prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, prawo do zachowania wynagrodzenia za pracę w razie choroby, stosowanie do jego umowy o pracę postanowień obowiązującego układu zbiorowego, odprowadzanie składek, a w danym wypadku charakter, jaki mają te składki (zob. podobnie wyrok Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, pkt 27).
- 26 Ocena skutków, jakie wszystkie czynniki charakteryzujące stosunek pracy mogą mieć dla stwierdzenia, że działalność zarobkowa wykonywana przez powoda w postępowaniu głównym była konkretna i rzeczywista, a tym samym dla uznania go za pracownika, leży w gestii sądu krajowego. Wyłącznie ten sąd ma bowiem bezpośrednią znajomość stanu faktycznego i z tego względu znajduje się w najlepszej pozycji do dokonania koniecznych ustaleń (wyrok Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, pkt 32).
- 27 W efekcie sąd odsyłający musi dokonać szczegółowej oceny wszystkich istotnych czynników, w szczególności tych, które zostały wskazane w pkt 25 niniejszego wyroku, w celu ustalenia, czy umowa o pracę, której wykonawcą był powód w postępowaniu głównym, pozwala na uznanie go za „pracownika” na gruncie prawa Unii.
- 28 Jeżeli sąd odsyłający dojdzie do wniosku, że powoda w postępowaniu głównym należy uznać za pracownika, w dalszej kolejności należy zbadać, czy ów pracownik może, w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym, powoływać się na zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek.
- 29 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „zasadę równego traktowania” należy rozumieć jako brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w jej art. 1, wśród których figuruje wiek. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) omawianej dyrektywy uściśla, że do celów ust. 1 tego artykułu dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tej dyrektywy.
- 30 W tym względzie należy przypomnieć, że państwa członkowskie mają szeroki zakres swobody w wyborze nie tylko celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć, ale również środków służących ich realizacji (wyrok Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 W szczególności wymóg dotyczący porównywalności sytuacji do celów ustalenia, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania, należy oceniać w świetle wszystkich charakteryzujących te sytuacje czynników (zob. w szczególności wyrok Arcelor Atlantique et Lorraine i in., C-127/07, EU:C:2008:728, pkt 25).
- 32 Warto też wyjaśnić, po pierwsze, że nie tyle wymaga się, by sytuacje były identyczne, lecz by były one porównywalne, oraz po drugie, że oceny porównywalności tych sytuacji należy dokonywać nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny z uwzględnieniem danego świadczenia (wyrok Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 33 Należy zatem ustalić, czy sytuacja studenta takiego jak powód w postępowaniu głównym, zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony w okresie przypadającym na czas ferii akademickich, jest obiektywnie porównywalna, w świetle celów realizowanych przez art. L.1243-8 kodeksu pracy, do sytuacji pracowników, którzy zgodnie z tym przepisem są uprawnieni do świadczenia z tytułu rozwiązania umowy.
- 34 W rozpatrywanym przypadku dotyczącym świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy, którego wypłata następuje po rozwiązaniu umowy na czas określony, służącego, jak wskazano w art. L.1243-8 akapit pierwszy kodeksu pracy, zrekompensowaniu pracownikowi niepewnej sytuacji zawodowej, w sytuacji gdy stosunek pracy, w jakim ów pracownik pozostawał, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony, art. L.1243-10, pkt 2 tego kodeksu wprost wyklucza z kręgu osób uprawnionych do tego świadczenia osoby młode, które zawarły umowę na czas określony na okres przypadający na czas ferii szkolnych lub akademickich.
- 35 Tym samym prawodawca krajowy najwyraźniej uznał, choć w sposób dorozumiany, że zawodowa sytuacja osób młodych, po rozwiązaniu umowy o pracę, nie cechuje się niepewnością.
- 36 Należy bowiem zauważyć, podobnie jak rząd francuski, że praca wykonywana przez ucznia lub studenta w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich na podstawie umowy o pracę na czas określony z samej swej natury jest zajęciem, które ma charakter tymczasowy i dodatkowy, gdyż ów uczeń lub student po zakończeniu ferii ponownie podejmie naukę.
- 37 Wynika stąd, że uznając, iż sytuacja osób młodych, które zawarły umowę o pracę na czas określony w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich, nie jest porównywalna z sytuacją innych kategorii pracowników uprawnionych do świadczenia pieniężnego z tytułu rozwiązania umowy, prawodawca krajowy nie wykroczył poza granice uznania, którymi dysponuje w dziedzinie polityki społecznej.
- 38 Za takim stwierdzeniem przemawia też to, że także inne kategorie pracowników najemnych, znajdujące się w podobnej do powoda w postępowaniu głównym sytuacji, czyli sytuacji niepewności zawodowej w rozumieniu art. L.1243-8 akapit pierwszy kodeksu pracy, zostały pozbawione prawa do tego świadczenia na mocy art. L.1243-10 tegoż kodeksu. Tak jest w szczególności w przypadku pracowników zatrudnianych na podstawie art. L.1242-2, pkt 1 tego kodeksu w celu zastępowania, na warunkach określonych w tym przepisie, innych pracowników, czy też pracowników zatrudnionych na podstawie L.1242-2, pkt 3 tego kodeksu zatrudnianych „do wykonywania prac o charakterze sezonowym lub wykonywania prac w niektórych sektorach gospodarki, określonych w aktach rangi podstawowej, układach lub porozumieniach zbiorowych, w których nie praktykuje się zawierania umów o pracę na czas nieokreślony ze względu na charakter tych prac bądź ich tymczasowość”.
- 39 Z powyższych ustaleń wynika, że student taki jak powód w postępowaniu głównym, zatrudniony na podstawie umowy na czas określony w okresie przypadającym na czas ferii akademickich, nie znajduje się, biorąc pod uwagę cele realizowane przez art. L.1243-8 akapit pierwszy kodeksu pracy, w sytuacji obiektywnie porównywalnej z sytuacją pracowników, którzy zgodnie z tym przepisem są uprawnieni do świadczenia z tytułu rozwiązania umowy. W rezultacie odmienne traktowanie obu tych kategorii pracowników nie wypełnia znamion dyskryminacji ze względu na wiek.
- 40 Na pytanie sądu odsyłającego należy zatem odpowiedzieć, że zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, zapisaną w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowaną w dyrektywie 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że zasada ta nie stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, zgodnie z którym świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania umowy, którego kwota jest doliczana do kwoty wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi po rozwiązaniu jego umowy o pracę na czas określony, w sytuacji gdy

stosunek pracy, w jakim ów pracownik pozostawał, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony, nie jest należne w przypadku umowy zawartej z osobą młodą w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich.

### **W przedmiocie kosztów**

- <sup>41</sup> 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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

**Zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, zapisaną 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 należy interpretować w ten sposób, że zasada ta nie stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, zgodnie z którym świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania umowy, którego kwota jest doliczana do kwoty wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi po rozwiązaniu jego umowy o pracę na czas określony, w sytuacji gdy stosunek pracy, w jakim ów pracownik pozostawał, nie jest kontynuowany poprzez zawarcie umowy na czas nieokreślony, nie jest należne w przypadku umowy zawartej z osobą młodą w okresie przypadającym na czas ferii szkolnych lub akademickich.**

Podpisy