WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 18 listopada 2010 r.*

W sprawie C-356/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 4 sierpnia 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 września 2009 r., w postępowaniu:

Pensionsversicherungsanstalt

przeciwko

Christine Kleist,

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (druga izba),

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

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: B. Fülöp, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 2 września 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Pensionsversicherungsanstalt przez A. Ehma, Rechtsanwalt,

— w imieniu Ch. Kleist przez H. Forchera-Mayra, Rechtsanwalt,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez V. Kreuschitza oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 września 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni 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 Ch. Kleist a jej pracodawcą Pensionsversicherungsanstalt (zwanym dalej „zakładem ubezpieczeń społecznych") dotyczącego warunków rozwiązania umowy o pracę z Ch. Kleist.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywa 76/207, która została uchylona ze skutkiem od dnia 15 sierpnia 2009 r. 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 (wersja przeredagowana) (Dz.U. L 204, s. 23) stanowiła w art. 2:

„1. Do celów następujących postanowień zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek 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,

— dyskryminacja pośrednia; sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub

praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągania tego celu są właściwe i niezbędne,

[…]”.

4 Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) tejże dyrektywy „[s]tosowanie 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 […] warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia, a także wynagrodzenie, jak przewidziano w dyrektywie Rady 75/117/EWG” z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, s. 19).

5 Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, s. 24) stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do wyłączenia z jej zakresu:

a) ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent i emerytur oraz skutków mogących z tego wypływać w odniesieniu do innych świadczeń;

[…]”.

Prawo krajowe

6 Paragrafy 1–3 Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten (federalnej ustawy konstytucyjnej o różnych granicach wieku znajdujących zastosowanie odpowiednio do kobiet i mężczyzn objętych ubezpieczeniem społecznym) z dnia 29 grudnia 1992 r. (BGBl. 832/1992) stanowią, co następuje:

„§ 1. Zezwala się na przyjęcie przepisów prawnych ustalających różne granice wieku dla odpowiednio kobiet i mężczyzn objętych ustawowym systemem ubezpieczenia społecznego.

§ 2. Od dnia 1 stycznia 2019 r. do 2028 r. wiek, z ukończeniem którego kobieta nabywa prawa do przyspieszonej emerytury, będzie podwyższany o okres sześciu miesięcy w dniu 1 stycznia każdego roku.

§ 3. Od dnia 1 stycznia 2024 r. do 2033 r. wiek, z ukończeniem którego kobieta nabywa prawa do emerytury, będzie podwyższany o okres sześciu miesięcy w dniu 1 stycznia każdego roku".

7 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ogólna ustawa o ubezpieczeniu społecznym) z dnia 9 września 1955 r. (BGBl. 189/1955) ze zmianami (zwana dalej „ASVG") zgodnie z jej § 270 znajduje zastosowanie do pracowników fizycznych i umysłowych. Paragraf 253 ust. 1 tej ustawy stanowi, że z chwilą ukończenia zwykłego wieku emerytalnego, który wynosi 65 lat w przypadku mężczyzn i 60 lat w przypadku kobiet, osoba ubezpieczona nabywa prawo do emerytury, pod warunkiem że upłynął okres przewidziany w § 236 ustawy.

8 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w prawie austriackim emerytura ustawowa (przyznawana na podstawie ASVG) nie może ulec zmniejszeniu z powodu utrzymywania stosunku pracy lub samodzielnego wykonywania działalności zawodowej po ukończeniu wieku, z którym wiąże się nabycie prawa do wspomnianej emerytury.

9 Układem zbiorowym, który znajduje zastosowanie w postępowaniu przed sądem odsyłającym, jest regulamin służbowy B dla lekarzy i dentystów zatrudnionych w ramach austriackich zakładów ubezpieczenia społecznego (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, zwany dalej „DO.B"). Tenże układ zbiorowy zawiera przepisy szczególne z zakresu rozwiązywania stosunków pracy, zgodnie z którymi pracownicy z co najmniej dziesięcioletnim starszeństwem służbowym w zakładzie, który ich zatrudnił, mogą zostać zwolnieni tylko ze względu na określone przyczyny.

10 Paragraf 134 DO.B stanowi, co następuje:

„[…]

2. Lekarze chronieni przed zwolnieniem mają prawo do przejścia na emeryturę, jeżeli;

[…]

2) przysługują im prawa emerytalne w rozumieniu § 253 ASVG […]

[…].

4. Dyrekcja może przenieść na emeryturę lekarza chronionego przed zwolnieniem, jeżeli lekarz ten:

1) spełnia warunki wymienione w ust. 2 pkt […] 2 […]

[…]".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

11 Ch. Kleist, urodzona w lutym 1948 r., była zatrudniona na stanowisku głównego lekarza w zakładzie ubezpieczeń społecznych.

12 Zakład ten podjął decyzję o zwolnieniu wszystkich pracowników, tak mężczyzn, jak i kobiet, którzy spełniają przesłanki przejścia na emeryturę określone w DO.B. Pismem z dnia 9 stycznia 2007 r. Ch. Kleist poinformowała swojego pracodawcę o tym, że nie zamierza przejść na emeryturę w wieku 60 lat, gdyż pragnie kontynuować pracę do ukończenia 65. roku życia. Pismem z dnia 6 grudnia 2007 r. zakład poinformował jednak Ch. Kleist o podjęciu decyzji w sprawie przeniesienia jej na emeryturę z urzędu ze skutkiem od dnia 1 lipca 2008 r.

13 Ch. Kleist zakwestionowała swoje zwolnienie przed Landesgericht Innsbruck (sądem regionalnym w Innsbrucku). Orzeczenie wydane przez ten sąd w dniu 14 marca 2008 r., które dla Ch. Kleist było niekorzystne, zostało zmienione wyrokiem wydanym w dniu 22 sierpnia 2008 r. przez Oberlandesgericht Innsbruck (najwyższy sąd

regionalny w Innsbrucku), który działał w charakterze sądu apelacyjnego w sprawach z zakresu prawa pracy i prawa socjalnego. W tej sytuacji zakład ubezpieczeń społecznych wniósł skargę kasacyjną do Oberster Gerichtshof (sądu najwyższego).

14 Oberster Gerichtshof podkreśla, że zawarte w DO.B przepisy dotyczące zwolnień stanowią odstępstwo od przepisów ogólnych ustanowionych w ustawodawstwie austriackim, ponieważ te przepisy ogólne stanowią, że z reguły jednostronne zerwanie stosunku pracy nie jest uzasadnione. Zwraca on jednocześnie uwagę na to, że okoliczność ta nie wyklucza stosowania ogólnej ochrony przed nadużyciami dotyczącymi rozwiązywania stosunków pracy, przewidzianej pod pewnymi warunkami w tymże ustawodawstwie, w przypadku gdy takie zerwanie narusza istotne interesy pracownika i gdy pracodawca nie jest w stanie go uzasadnić za pomocą przyczyn związanych z przedsiębiorstwem bądź z osobą pracownika.

15 Sąd odsyłający stwierdza następnie, że dla celów ustalenia, czy wspomniane zerwanie stosunku pracy narusza istotne interesy pracownika, bierze się pod uwagę zabezpieczenie socjalne, z którego on korzysta w szczególności z tytułu otrzymywania emerytury. Tymczasem tym samym kryterium posłużono się w przepisie DO.B, który rozpatrywany jest w postępowaniu przed sądem odsyłającym i który pozwala pracodawcy na niestosowanie wobec pracowników, którym przysługuje emerytura, ochrony przed zwolnieniem, wzmocnionej w stosunku do ochrony wynikającej z systemu ustawowego, co daje możliwość zatrudniania młodszych pracowników.

16 Oberster Gerichtshof zastanawia się, czy kryterium sytuacji socjalnej pracownika, które zawarte jest w prawie austriackim z zakresu rozwiązywania stosunków pracy, nie powinno być brane pod uwagę przy ocenie porównywalności sytuacji pracowników w tym samym stopniu co kryterium wieku. Sąd ten zauważa, że mężczyźni i kobiety traktowani są w tym względzie na równi, ponieważ tracą korzyść polegającą

na wzmocnionej ochronie przed zwolnieniem, ustanowionej w DO.B, jeżeli posiadają zabezpieczenie socjalne.

17 Sąd odsyłający uważa, że jeżeli chodzi o zakres swobody działania, którą dysponują państwa członkowskie przy określaniu środków z dziedziny polityki zatrudnienia, kwestie prawne, które zostały przed nim podniesione, nie zostały wyjaśnione w orzecznictwie Trybunału w takim stopniu, aby mógł on wydać rozstrzygnięcie w sprawie.

18 W tych oto okolicznościach Oberster Gerichtshof postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy [76/207] należy interpretować w ten sposób, że – w ramach systemu prawa pracy, który w przypadku ogólnej ochrony pracowników przed zwolnieniem za decydujące kryterium uznaje ich socjalną (finansową) zależność od miejsca pracy – stoi na przeszkodzie postanowieniu układu zbiorowego, które przewiduje szczególną ochronę przed zwolnieniem wykraczającą poza ustawową ogólną ochronę przed zwolnieniem tylko do momentu, w którym zabezpieczenie socjalne (finansowe) jest zwykle dane z tytułu wypłaty emerytury, jeżeli nabycie prawa do tej emerytury w odniesieniu do kobiet i mężczyzn następuje w różnych momentach?

2) Czy art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy [76/207] sprzeciwia się w ramach przedstawionego systemu prawa pracy decyzji publicznego pracodawcy, który zwalnia pracownicę kilka miesięcy po dniu, w którym uzyskała ona zabezpieczenie z tytułu emerytury, aby zatrudnić nowych pracowników napływających na rynek pracy?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

19 W drodze przedstawionych pytań, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, które w celu promowania dostępu osób młodszych do zatrudnienia zezwalają pracodawcy prawa publicznego na rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, którzy nabyli prawa emerytalne, w sytuacji gdy wiek, z którym wiąże się nabycie tego prawa, jest w przypadku kobiet o pięć lat niższy niż w przypadku mężczyzn, stanowi zakazaną w tej dyrektywie dyskryminację ze względu na płeć.

Uwagi przedłożone Trybunałowi

20 Zdaniem Ch. Kleist przepisy rozpatrywane w postępowaniu przed sądem odsyłającym stanowią dyskryminację ze względu na płeć w zakresie, w jakim pozwalają one pracodawcy na przeniesienie pracownika na emeryturę z urzędu, gdy ten ukończył wiek, z którym wiąże się nabycie praw emerytalnych, a mianowicie 60 lat, w sytuacji gdy prawa emerytalne nabywane są w innym czasie w przypadku pracowników i pracownic. Artykuł 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie takim przepisom.

21 Ch. Kleist wnosi, aby Trybunał wypowiedział się również w przedmiocie wykładni przepisów 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). Ch. Kleist podnosi, że przepisy te stoją na przeszkodzie takim przepisom krajowym jak te, które rozpatrywane są przez sąd odsyłający, gdyż wywołują one skutek w postaci między innymi bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek.

22 Zakład ubezpieczeń społecznych utrzymuje, że przepisy rozpatrywane przez sąd odsyłający prowadzą do pośredniej różnicy traktowania ze względu na płeć, która jest uzasadniona celem promowania zatrudnienia osób młodszych i w efekcie nie stanowi zakazanej dyskryminacji. Uważa on ponadto, że należy uniknąć sytuacji, w której kobiety mogłyby jednocześnie otrzymywać wynagrodzenie i ustawową emeryturę, podczas gdy mężczyźni nie mieliby takiej możliwości.

23 Komisja Europejska uważa, że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, aby układ zbiorowy zawierał przepis, który przewiduje szczególną ochronę przed zwolnieniem wykraczającą poza ustawową ogólną ochronę przed zwolnieniem tylko do momentu, w którym pracownik posiada zabezpieczenie socjalne zapewniające mu środki finansowe, co zwykle ma miejsce, gdy otrzymuje on emeryturę, jeżeli nabycie prawa do tej emerytury w odniesieniu do kobiet i mężczyzn następuje w różnych momentach, ponieważ cel promowania zatrudnienia osób młodszych nie może stanowić uzasadnienia dla takiego przepisu.

Odpowiedź Trybunału

24 Tytułem wstępu należy zauważyć, że kwestie z jednej strony warunków przyznania emerytury i z drugiej strony warunków ustania stosunku pracy są względem siebie różne (zob. podobnie wyrok z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 32).

25 Jeżeli chodzi o drugą z tych kwestii, art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 stanowi, że 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 warunków zwolnienia.

26 W tym względzie do zawartego w tym przepisie pojęcia zwolnienia z pracy, które należy interpretować w sposób szeroki, zalicza się granica wieku obowiązkowego przejścia pracownika na emeryturę w ramach ogólnej polityki emerytalnej prowadzonej przez pracodawcę, nawet jeśli odejście to powoduje przyznanie emerytury (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 34; wyrok w sprawie 262/84 Beets-Proper, Rec. s. 773, pkt 36).

27 Wynika z tego, że ponieważ Ch. Kleist została z urzędu przeniesiona na emeryturę przez swojego pracodawcę na podstawie podjętej przez niego decyzji o rozwiązaniu stosunków pracy z wszystkimi pracownikami, którzy nabyli prawa emerytalne, spór zawisły przed sądem odsyłającym dotyczy warunków zwolnienia z pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207.

28 Na wstępie należy przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż ogólna polityka dotycząca zwolnień z pracy obejmująca zwolnienie pracownicy z tego tylko powodu, że ta osiągnęła lub przekroczyła wiek, z którym wiąże się nabycie praw emerytalnych i który na podstawie prawa krajowego jest różny w przypadku mężczyzn i w przypadku kobiet, stanowi dyskryminację ze względu na płeć, która została zakazana w dyrektywie 76/207/EWG (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 38).

29 W tym względzie należy w pierwszej kolejności zauważyć, że zgodnie z art. 2 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy 76/207 dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy dana

osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

30 W niniejszym przypadku z art. 134 ust. 2 pkt 2 i art. 134 ust. 4 pkt 1 DO.B wynika, że lekarze podlegający ochronie przed zwolnieniem mogą mimo to zostać zwolnieni od momentu nabycia praw emerytalnych w rozumieniu § 253 ASVG. Tymczasem na podstawie tegoż § 253 ust. 1 mężczyźni nabywają te prawa z chwilą ukończenia 65 lat a kobiety z chwilą ukończenia 60 lat. Wynika z tego, że pracownice mogą zostać zwolnione po ukończeniu 60 lat, podczas gdy pracownicy mogą zostać zwolnieni dopiero po ukończeniu 65 lat.

31 Jako że kryterium, którym posłużono się w tych przepisach, nie ma charakteru niezwiązanego z płcią pracownika, wbrew temu, co utrzymuje zakład ubezpieczeń społecznych, występują różnice traktowania, których bezpośrednim powodem jest płeć.

32 W drugiej kolejności należy zbadać, czy w takim kontekście jak ten, do którego stosują się wspomniane przepisy sytuacja pracownic w wieku od 60 do 65 lat jest w rozumieniu art. 2 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy 76/207 porównywalna z sytuacją pracowników znajdujących się w tym samym przedziale wiekowym.

33 W tym względzie sąd odsyłający zastanawia się zasadniczo czy okoliczność, że pracownice w wieku od 60 do 65 lat mają z tytułu emerytury ustawowej zabezpieczenie socjalne, nie wywołuje takiego skutku, że sytuacja tych pracownic ma charakter specyficzny w stosunku do sytuacji pracowników znajdujących się w tym samym przedziale wiekowym, którzy nie mają takiego zabezpieczenia.

34 Porównywalność tych sytuacji należy zbadać w szczególności w kontekście celu przepisów ustanawiających różnice w traktowaniu (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C-19/02 Hlozek, Zb.Orz. s. I-11491, pkt 46, a także w drodze analogii z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie C-127/07 Arcelor Atlantique et Lorraine i in., Zb.Orz. s. I-9895, pkt 26).

35 W przypadku rozpatrywanym przez sąd odsyłający badane przepisy ustanawiające różnice traktowania mają na celu wprowadzenie uregulowań dotyczących warunków, w których pracownicy mogą stracić pracę.

36 W kontekście niniejszej sprawy zawisłej przed sądem odsyłającym, w przeciwieństwie do tego, co miało miejsce w przypadkach, w związku z którymi został wydany wyrok z dnia 9 listopada 1993 r. w sprawie C-132/92 Roberts, Rec. s. I-5579, pkt 20, oraz ww. wyrok w sprawie Hlozek, pkt 48, korzyść przyznana na rzecz pracownic polegająca na możliwości ubiegania się o emeryturę z chwilą ukończeniu wieku o 5 lat niższego niż wiek ustalony dla pracowników nie ma bezpośredniego związku z celem przepisów ustanawiających różnice traktowania.

37 Korzyść ta nie powoduje bowiem, że pracownice 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. podobnie wyrok z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 151/84 Roberts, Rec. s. 703, pkt 36).

38 Ponadto, jak wynika z postanowienia odsyłającego, okoliczność przytoczona w pkt 33 niniejszego wyroku wynika z faktu, że Republika Austrii zmierzała do wprowadzenia,

w drodze odstępstwa od zasady ustanowionej w art. 7 ust. 1 lit. a) dyrektywy 79/7 zasady równego traktowania, przepisów przewidujących różnice w odniesieniu do ustawowego wieku emerytalnego dla mężczyzn i kobiet w celu zrekompensowania niekorzyści o charakterze socjalnym, rodzinnym i ekonomicznym, z którymi zmagają się kobiety.

39 Jednakże Trybunał wielokrotnie orzekł, że mając na uwadze podstawowe znaczenie zasady równego traktowania przewidziany w tym przepisie wyjątek od zakazu dyskryminacji ze względu na płeć powinien być interpretowany ściśle w ten sposób, że znajduje on zastosowanie wyłącznie do ustalenia wieku emerytalnego i do konsekwencji, które mogą z tego wyniknąć w odniesieniu do innych świadczeń zabezpieczenia społecznego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 36; wyrok z dnia 21 lipca 2005 r. w sprawie C-207/04 Vergani, Zb.Orz. s. I-7453, pkt 33; z dnia 27 kwietnia 2006 r. w sprawie C-423/04 Richards, Zb.Orz. s. I-3585, pkt 36).

40 Jako że przepisy rozpatrywane przez sąd odsyłający dotyczą, jak wynika z pkt 27 niniejszego wyroku, dziedziny zwolnień z pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 a nie konsekwencji, o których mowa w art. 7 ust. 1 lit. a) dyrektywy 79/7, wspomniany wyjątek nie znajduje zastosowania do tychże przepisów.

41 W trzeciej kolejności dyrektywa 76/207 wprowadza rozróżnienie pomiędzy z jednej strony dyskryminacją bezpośrednio związaną z płcią i z drugiej strony dyskryminacją określaną jako dyskryminacja „pośrednia" z takim skutkiem, że wyłącznie przepisy,

kryteria i praktyki mogące stanowić dyskryminację pośrednią mogą, zgodnie z art. 2 ust. 2 tiret drugie tej dyrektywy, uniknąć zakwalifikowania jako dyskryminacja, pod warunkiem że są „obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne". Tymczasem nie została przewidziana taka możliwość w odniesieniu do różnic traktowania mogących stanowić dyskryminację bezpośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 tiret pierwsze tejże dyrektywy.

42 W tych okolicznościach, zważywszy, po pierwsze, że różnica traktowania przewidziana w takim przepisie jak ten, który rozpatrywany jest przez sąd odsyłający, jest bezpośrednio oparta na płci, podczas gdy jak wynika z pkt 37 niniejszego wyroku sytuacja kobiet i mężczyzn jest w niniejszym przypadku identyczna, i po drugie, że dyrektywa 76/207 nie ustanawia odstępstwa od zasady równości traktowania, które mogłoby mieć zastosowanie w niniejszym przypadku, należy uznać, że taka różnica traktowania stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Vergani, pkt 34).

43 Wspomniana różnica traktowania nie może więc zostać uzasadniona celem promowania zatrudnienia osób młodszych, na co powołuje się zakład ubezpieczeń społecznych.

44 Jeżeli chodzi wreszcie o kwestię ewentualnej dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że w ramach postępowania, o którym mowa w art. 234 WE, wyłącznie do sądu krajowego, przed którym toczy się spór i który wobec tego musi przyjąć na siebie odpowiedzialność za wydane orzeczenie, należy ocena, w świetle konkretnych okoliczności sprawy, czy orzeczenie prejudycjalne jest niezbędne do wydania przez niego wyroku, jak i czy pytania skierowane

do Trybunału pozostają w związku ze sprawą (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-45/09 Rosenbladt, Zb.Orz. s. I-9391, pkt 32).

45 Ze względu na to, że sąd odsyłający nie zwrócił się do Trybunału o dokonanie wykładni tej dyrektywy, i na to, że z postanowienia odsyłającego nie wynika, że stosowanie takiej dyskryminacji zostało podniesione w postępowaniu przed sądem odsyłającym, rozpoznanie tej kwestii nie miałoby znaczenia dla rozstrzygnięcia wspomnianego postępowania.

46 Na przedstawione pytania należy więc odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, które w celu promowania dostępu osób młodszych do zatrudnienia zezwalają pracodawcy na zwolnienie pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne, w sytuacji gdy w przypadku kobiet wiek, z którym wiąże się nabycie takich praw, jest o pięć lat niższy niż w przypadku mężczyzn, stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć, która została zakazana we wspomnianej dyrektywie.

W przedmiocie kosztów

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

Z powyższych względów Trybunał (druga 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 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiegbo i Rady z dnia 23 września 2002 r. należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, które w celu promowania dostępu osób młodszych do zatrudnienia zezwalają pracodawcy na zwolnienie pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne, w sytuacji gdy w przypadku kobiet wiek, z którym wiąże się nabycie takich praw, jest o pięć lat niższy niż w przypadku mężczyzn, stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć, która została zakazana we wspomnianej dyrektywie.

Podpisy