WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 18 listopada 2010 r.*

W sprawach połączonych C-250/09 i C-268/09

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożone przez Rajonen syd Płowdiw (sąd rejonowy w Płowdiwie) postanowieniami z dnia 23 czerwca 2009 r., które wpłynęły do Trybunału odpowiednio w dniach 6 i 10 lipca 2009 r. w postępowaniach;

Wasił Iwanow Georgiew

przeciwko

Techniczeski uniwersitet – Sofija, filiał Płowdiw

* Język postępowania: bułgarski.

TRYBUNAŁ (druga izba),

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

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu W. Georgiewa przez K. Bonczewą oraz G. Czerniczerską, advokati,

— w imieniu Techniczeski uniwersitet – Sofija, filiał Płowdiw przez K. Iliewa, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu bułgarskiego przez T. Iwanowa oraz E. Petranową, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lummę oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu słowackiego przez B. Ricziovą, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Enegrena oraz N. Nikołową, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 2 września 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów pomiędzy W. Georgiewem a Technicheski uniwersitet – Sofija, filiał Płowdiw (uniwersytetem technicznym w Sofii – filia w Płowdiwie, zwanym dalej „uniwersytetem") w przedmiocie, po pierwsze, zatrudnienia powoda po ukończeniu przezeń 65. roku życia w formie umowy na czas określony oraz, po drugie, obowiązkowego przejścia powoda na emeryturę w wieku 68 lat.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2000/78

3 Motyw 25 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„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".

4 Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy 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 Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 lit. a) tej dyrektywy:

„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 jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1".

6 Artykuł 3 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Zakres" stanowi w ust. 1 lit. c):

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania".

7 Artykuł 6 ust. 1 dyrektywy stanowi:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;

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

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

8 Klauzula 5 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43) stanowi, co następuje:

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

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie [ponowne zawarcie] takich umów lub [ponowne nawiązanie takich] stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość [maksymalny łączny czas trwania] kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków [liczbę takich ponownie zawieranych umów lub ponownie nawiązywanych stosunków]”.

Prawo krajowe

9 Kodeks na truda (kodeks pracy, DW nr 26, z dnia 1 kwietnia 1986 r.) w brzmieniu zmienionym, które zostało ogłoszone w DW nr 105 z dnia 29 grudnia 2005 r. (zwany dalej „KT") stanowi w art. 68 ust. 1 pkt 1 oraz art. 68 ust. 4:

„1. Umowę o pracę na czas określony zawiera się:

1) o ile ustawa lub uchwała Ministerskija sywet (rady ministrów) nie stanowią inaczej – na czas określony, jednak nie dłuższy niż 3 lata;

[…].

4. W wyjątkowych wypadkach umowa o pracę na czas określony, o której mowa w ust. 1 pkt 1, może zostać zawarta na czas nie krótszy niż 1 rok w odniesieniu do pracy lub działalności, która nie ma charakteru tymczasowego, sezonowego lub krótkotrwałego. Tego rodzaju umowa o pracę może także zostać zawarta na krótszy czas na pisemny wniosek pracownika lub zatrudnionego. W takim wypadku umowa o pracę na czas określony, o której mowa w ust. 1 pkt 1, zawarta z tym samym pracownikiem lub zatrudnionym w odniesieniu do tej samej pracy może zostać zawarta ponownie tylko raz na okres co najmniej jednego roku".

10 Artykuł 325 ust. 3 KT stanowi, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu bez wypowiedzenia z chwilą upływu określonego w niej terminu.

11 Zgodnie z art. 328 KT:

„1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem w formie pisemnej skierowanym do pracownika lub zatrudnionego z zachowaniem terminów wypowiedzenia określonych w art. 326 ust. 2 w następujących wypadkach:

[…]

10) gdy pracownik nabył prawo do emerytury, a w odniesieniu do profesorów, docentów i starszych pracowników naukowych I i II stopnia oraz doktorów nauk – z chwilą ukończenia przez nich 65. roku życia;

[…]”.

12 Zakon za wisszeto obrazowanie (ustawa o szkolnictwie wyższym, DW nr 112 z dnia 27 grudnia 1995 r.) w brzmieniu zmienionym i ogłoszonym w DW nr 103 z dnia 23 grudnia 2005 r. stanowi w § 11 swych przepisów przejściowych i końcowych:

„Na wniosek rady wydziału oraz rady głównej jednostki organizacyjnej uczelni lub jej filii, po wydaniu decyzji przez senat, umowy o pracę z doktorami habilitowanymi, po osiągnięciu przez nich wieku określonego w art. 328 ust. 1 pkt 10 [KT], mogą zostać przedłużone za każdym razem o rok, jednak łącznie nie więcej niż o trzy lata, jeśli są

oni zatrudnieni na stanowisku »profesora«, i łącznie nie więcej niż o dwa lata, jeśli są oni zatrudnieni na stanowisku »docenta«".

13 Artykuł 7 ust. 1 pkt 6 Zakon za zasztita ot diskriminacija (ustawy o ochronie przed dyskryminacją, DW nr 86 z dnia 30 września 2006 r.) w brzmieniu zmienionym, ogłoszonym w DW nr 105 z dnia 29 grudnia 2005 r., stanowi, że nie stanowi dyskryminacji „określenie górnej granicy wieku dla zatrudnienia, jeżeli jest związane z koniecznością zdobycia wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub z wymogiem zachowania rozsądnego odstępu pomiędzy zatrudnieniem na danym stanowisku a przejściem na emeryturę, o ile jest obiektywnie uzasadnione z punktu widzenia realizacji celu zgodnego z prawem i o ile środki służące realizacji tego celu nie wykraczają poza to, co konieczne dla jego osiągnięcia".

Postępowania przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

14 W 1985 r. W. Georgiew podjął pracę w uniwersytecie na stanowisku docenta.

15 Ze względu na ukończenie wieku emerytalnego, to jest 65. roku życia, umowa o pracę z W. Georgiewem została rozwiązana z dniem 6 lutego 2006 r.

16 Senat uniwersytetu zezwolił jednak W. Georgiewowi na kontynuowanie pracy na mocy § 11 przepisów przejściowych i końcowych do ustawy o szkolnictwie wyższym. W tym celu została zawarta nowa umowa o pracę na okres jednego roku, na mocy

której zainteresowany został zatrudniony jako nauczyciel akademicki na wydziale budowy maszyn i urządzeń (zwana dalej „umową").

17 Na mocy dodatkowego porozumienia stron zawartego w dniu 21 grudnia 2006 r. umowa została przedłużona o rok.

18 W. Georgiew został mianowany profesorem w styczniu 2007 r.

19 Na mocy kolejnego dodatkowego porozumienia stron podpisanego w dniu 18 stycznia 2008 r. umowa została ponownie przedłużona o kolejny rok.

20 W 2009 r. – a więc w roku, w którym W. Georgiew kończył 68. rok życia – rektor uniwersytetu wydał na podstawie art. 325 ust. 3 KT zarządzenie, na mocy którego rozwiązał stosunek pracy pomiędzy uniwersytetem a W. Georgiewem.

21 W. Georgiew złożył do sądu krajowego dwie skargi. W pierwszej z nich – stanowiącej podstawę sprawy C-268/09 – domaga się on stwierdzenia, że postanowienie umowy na czas określony, ograniczające okres obowiązywania umowy o pracę do jednego roku jest nieważne, a umowa ta powinna zostać uznana za umowę o pracę na czas nieokreślony. Druga ze skarg – stanowiąca podstawę sprawy C-250/09 – dotyczy zarządzenia rektora uniwersytetu rozwiązującego stosunek pracy z zainteresowanym z chwilą ukończenia przezeń 68. roku życia.

22 Sąd krajowy wskazał na swe wątpliwości co do wykładni art. 6 dyrektywy 2000/78 niezbędnej w celu wydania orzeczenia w obu rozpatrywanych przezeń sprawach.

23 W tych okolicznościach Rajonen syd Płowdiw postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, z których dwa pierwsze są wspólne dla obu spraw, a trzecie zostało zadane jedynie w sprawie C-268/09:

„1) Czy przepisy [dyrektywy 2000/78] stoją na przeszkodzie stosowaniu ustawy krajowej, która nie dopuszcza zawierania umów o pracę na czas nieokreślony z profesorami, którzy ukończyli 65. rok życia? Czy w tym kontekście, a konkretnie w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy, wymienione w art. 7 ust. 1 pkt 6 ustawy o ochronie przed dyskryminacją środki, które ustanawiają granicę wieku dla zatrudnienia na konkretnym stanowisku, są obiektywne i właściwe oraz uzasadnione przez cel zgodny z prawem, jak również proporcjonalne, biorąc pod uwagę, że dyrektywa została w pełnym zakresie transponowana do prawa bułgarskiego?

2) Czy przepisy [dyrektywy 2000/78] stoją na przeszkodzie stosowaniu ustawy krajowej, zgodnie z którą profesorowie, którzy ukończyli 68. rok życia, przechodzą obowiązkowo na emeryturę? Czy wobec przedstawionych okoliczności stanu faktycznego niniejszej sprawy oraz w przypadku stwierdzenia niezgodności podlegającego zastosowaniu prawa krajowego, dokonującego transpozycji [dyrektywy 2000/78], z przepisami tejże dyrektywy, możliwe jest, aby wykładnia przepisów prawa wspólnotowego prowadziła do niestosowania prawa krajowego?

3) Czy prawo krajowe ustanawia osiągnięcie określonego wieku jako jedyny warunek dla zakończenia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz dla możliwości jego przedłużenia między tym samym pracownikiem i tym samym pracodawcą na tym samym stanowisku w formie stosunku pracy na czas określony? Czy prawo krajowe ustanawia maksymalny czas trwania i maksymalną liczbę przedłużeń umowy o pracę na czas określony z tym samym pracodawcą, po przekształceniu

umowy na czas nieokreślony w umowę na czas określony, po których upływie kontynuacja stosunku pracy między stronami nie jest możliwa?".

24 Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 14 września 2009 r. sprawy C-250/09 i C-268/09 zostały połączone dla potrzeb postępowania pisemnego, przeprowadzenia rozprawy oraz wyrokowania.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dwóch pierwszych pytań

25 Dwa pierwsze pytania sądu krajowego, które należy zbadać łącznie, zmierzają w istocie do ustalenia, czy dyrektywa 2000/78, a w szczególności jej art. 6 ust. 1 stoją na przeszkodzie przepisom krajowym, takim jak przepisy sporne przed sądem krajowym przewidującym obowiązkowe przejście na emeryturę profesora uniwersyteckiego, który ukończył 68. rok życia, oraz dopuszczają prowadzenie przez takiego profesora działalności po ukończeniu 65. roku życia jedynie na podstawie umów na czas określony, zawieranych na okres jednego roku i zawieranych ponownie jedynie dwukrotnie. W wypadku odpowiedzi twierdzącej sąd krajowy pragnie ustalić, czy należy odmówić zastosowania takiego przepisu.

26 Na wstępie należy podkreślić, że zarówno z tytułu i preambuły, jak również z treści i celu tej dyrektywy wynika, że dyrektywa 2000/78 zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem 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 tej dyrektywy, w tym także ze względu na wiek.

27 Aby udzielić odpowiedzi na dwa pierwsze pytania, należy zbadać, czy przepisy krajowe, takie jak przepisy będące przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, objęte są zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, czy wprowadzają odmienne traktowanie ze względu na wiek, a jeśli tak, to czy dyrektywa ta zakazuje takiego odmiennego traktowania.

28 Gdy chodzi, po pierwsze, o zagadnienie, czy przepisy krajowe takie jak przepisy sporne przed sądem krajowym objęte są zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, należy zauważyć, że z art. 3 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy wynika, że ma ona zastosowanie, w granicach kompetencji przyznanych Unii Europejskiej, do wszelkich osób w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania.

29 Przepis krajowy przewidujący obowiązkowe przejście na emeryturę profesorów z chwilą ukończenia przez nich 68. roku życia dotyczy warunków zatrudnienia i pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, gdyż zakazuje on zainteresowanym osobom wykonywanie ich zawodu po ukończeniu tego wieku.

30 Gdy chodzi zaś o przepis dotyczący zawierania umów na czas określony, dotyczy on warunków zatrudnienia i pracy w rozumieniu wskazanego art. 3 ust. 1 lit. c), albowiem uniemożliwia on profesorom uniwersyteckim, którzy ukończyli 65. rok życia, prowadzenie swej działalności na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

31 Po drugie, odnośnie do tego, czy przepisy krajowe rozpatrywane w postępowaniu przed sądem krajowym przewidują odmienne traktowanie oparte na kryterium

wieku w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, 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 uściśla, że dla potrzeb art. 2 ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje, w wypadku gdy – z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy – określoną osobę traktuje się mniej przychylnie niż inną osobę znajdującą się w porównywalnej sytuacji.

32 Stosowanie ustawy przewidującej obowiązkowe przejście na emeryturę profesora uniwersyteckiego z chwilą ukończenia przezeń 68. roku życia skutkuje tym, że pewne osoby są traktowane mniej korzystnie niż inne osoby wykonujące tę samą działalność ze względu na to, że przekroczyły wiek 68 lat. Taki przepis wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 51).

33 Gdy chodzi o przepis krajowy dotyczący posługiwania się umowami o pracę na czas określony w odniesieniu do profesorów, którzy ukończyli 65. rok życia, należy stwierdzić, że narzucając im tego rodzaju umowy o pracę oraz uniemożliwiając im dalsze wykonywanie zawodu na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, sporne przepisy prawa krajowego ustanawiają także różnicę w zakresie traktowania takich profesorów w porównaniu z młodszymi profesorami, którzy takim zakazom nie podlegają.

34 Nie podważają wniosku zawartego w punkcie poprzedzającym twierdzenia uniwersytetu oraz rządu bułgarskiego, wedle których tego rodzaju przepisy nie są mniej korzystne dla zainteresowanych profesorów, albowiem umożliwiają im, w odpowiednim wypadku, kontynuowanie pracy przez okres kolejnych 3 lat po osiągnięciu wieku, w którym, nabywszy uprawnienia emerytalne, mogliby przejść na emeryturę. Sytuacja taka nie zmienia bowiem faktu, że warunki pracy wskazanych profesorów

stają się – z chwilą gdy ich umowa o pracę nie jest już umową na czas nieokreślony – bardziej niepewne niż ich kolegów, którzy nie ukończyli 65. roku życia.

35 Należy, po trzecie, zbadać, czy różnica w traktowaniu, wynikająca z zastosowania przepisów prawa krajowego będących przedmiotem sporu przed sądem krajowym może znaleźć uzasadnienie w świetle art. 6 dyrektywy 2000/78.

36 Odnosząc się do tej kwestii, należy przypomnieć, że art. 6 ust. 1 akapit pierwszy wskazanej dyrektywy stanowi, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. W art. 6 ust. 1 akapit drugi wymieniono szereg przykładów różnic w traktowaniu, o których mowa w akapicie pierwszym.

37 Należy w tym względzie podnieść, że przykład podany w art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2000/78, wdrożonym do bułgarskiego prawa krajowego na mocy art. 7 ust. 1 pkt 6 Zakona za zasztita ot diskriminacija, który to przepis sąd krajowy wyraźnie przytoczył w swym pierwszym pytaniu, nie wydaje się mieć znaczenia w niniejszej sprawie. Spór przed sądem krajowym dotyczy bowiem zawierania umów na czas określony z osobami, które ukończyły 65. rok życia, a zatem warunków zatrudnienia osób, które ukończyły określony wiek, a nie najwyższego dopuszczalnego wieku zatrudnienia, o którym mowa we wskazanej ustawie.

38 Należy zatem zbadać sporne przepisy krajowe w świetle ich celów.

39 Postanowienie odsyłające nie zawiera żadnych w tym względzie wskazówek, zaś z akt sprawy nie wynika, by sporne przepisy krajowe określały swój cel.

40 Nie wynika stąd jednak, by omawiane przepisy nie realizowały zgodnego z prawem celu. Jak orzekł już Trybunał, w sytuacji gdy w przepisach krajowych nie określono celu, do jakiego przepisy te zmierzają, istotne jest, by inne okoliczności wynikające z ogólnych uwarunkowań danego przepisu pozwalały na ustalenie celu leżącego u jego podstaw, a to dla dokonania kontroli sądowej w zakresie jego zgodności z prawem oraz odpowiedniego i koniecznego charakteru środków służących realizacji tego celu (zob. ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 57; wyroki: z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 45; z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 40).

41 Uniwersytet oraz rząd bułgarski twierdzą, że sporne przepisy krajowe realizują cel z zakresu polityki społecznej, związany z kształceniem i zatrudnianiem nauczycieli akademickich, a także stanowią przejaw realizacji konkretnej polityki rynku zatrudnienia z uwzględnieniem szczególnej sytuacji pracowników danej dyscypliny naukowej, potrzeb zainteresowanej uczelni wyższej oraz kwalifikacji zawodowych zainteresowanej osoby.

42 Pozostałe rządy, które przedstawiły Trybunałowi swe uwagi, to jest rząd niemiecki i słowacki, jak również Komisja Wspólnot Europejskich stoją na stanowisku, że zgodny z prawem cel przepisów krajowych, takich jak przepisy, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, może polegać na zamiarze zapewnienia jakości nauczania i badań naukowych przy równoczesnym odnawianiu kadry nauczycieli akademickich poprzez zatrudnianie młodszych profesorów, a także na zamiarze

rozdziału stanowisk w najlepszy możliwy sposób poprzez zapewnienie równowagi międzypokoleniowej.

43 Należy zauważyć, że ani uniwersytet, ani rząd bułgarski nie określiły w sposób jasny celu omawianych przepisów krajowych, poprzestając zasadniczo na wskazaniu, że realizowany przez te przepisy cel jest tego samego rodzaju co cel, o którym mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Aby jednak móc ocenić zgodność takich przepisów z dyrektywą, należy ustalić ich dokładny cel, przy czym zadanie to należy do sądu krajowego.

44 Aby udzielić sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, należy wziąć pod uwagę uwagi przedłożone przez uniwersytet oraz przez rząd bułgarski w przedmiocie celu spornych przepisów krajowych, jak również uwagi w tej kwestii poczynione przez rząd niemiecki, rząd słowacki oraz Komisję.

45 W tym względzie kształcenie i zatrudnienie nauczycieli, jak również wdrażanie konkretnej polityki rynku pracy, pozwalające na uwzględnienie szczególnej sytuacji pracowników danej dyscypliny naukowej, na co powołał się uniwersytet oraz rząd bułgarski, mogą stanowić przejaw realizacji zamiaru optymalnego międzypokoleniowego rozdziału stanowisk profesorskich, w szczególności poprzez zatrudnianie młodych profesorów. W odniesieniu do tego ostatniego celu Trybunał orzekł już, że wspieranie zatrudniania bez wątpienia stanowi zgodny z prawem cel prowadzonej przez państwa członkowskie polityki społecznej oraz zatrudnienia (ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 65), w szczególności gdy chodzi o ułatwienie osobom młodym dostępu do wykonywania określonego zawodu (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Petersen, pkt 68). Wobec tego wspieranie zatrudnienia osób młodszych

w szkolnictwie wyższym poprzez powierzanie im stanowisk profesorskich stanowić może taki zgodny z prawem cel.

46 Ponadto, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 34 swej opinii, wspólna praca różnych pokoleń nauczycieli akademickich i badaczy sprzyja wymianie doświadczeń oraz nowatorstwu, a zatem podnoszeniu jakości kształcenia i badań naukowych w obrębie uniwersytetów.

47 Na podstawie akt sprawy nie można stwierdzić, by cele wskazane przez rządy niemiecki i słowacki oraz przez Komisję odpowiadały celom ustawodawcy bułgarskiego. Wątpliwości powstają w szczególności w świetle uwag na piśmie W. Georgiewa. Twierdzi on bowiem, że uniwersytet i rząd bułgarski opierają się na prostych stwierdzeniach i wskazuje, że sporne przepisy nie są bynajmniej dostosowane do rzeczywistej sytuacji odnośnego rynku pracy. Podnosi on, że średnia wieku profesorów uniwersyteckich wynosi 58 lat, a ich liczba nie przekracza tysiąca, co można wyjaśnić brakiem zainteresowania osób młodych podejmowaniem kariery profesorskiej. Jego zdaniem sporne przepisy nie zachęcają więc do zatrudniania osób młodych.

48 W kwestii tej zadaniem sądu krajowego jest ocena stanu faktycznego oraz ustalenie, czy cele, na jakie powołują się uniwersytet i rząd bułgarski, odpowiadają stanowi rzeczywistemu.

49 Pozostaje jeszcze zbadać, czy środki, które zostały zastosowane w celu osiągnięcia wskazanych celów, są „właściwe i konieczne" w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78.

50 Należy przypomnieć w tym kontekście, że państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród

innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w określaniu środków do jego osiągnięcia (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 63; ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68).

51 Odnosząc się, po pierwsze, do ustalenia ograniczenia wiekowego na poziomie 68 lat, Trybunał orzekł w pkt 70 ww. wyroku w sprawie Petersen, że biorąc pod uwagę rozwój sytuacji zatrudnienia w rozpatrywanym sektorze, nie wydaje się nierozsądne, aby władze państwa członkowskiego uznały, że zastosowanie granicy wieku, prowadzące do opuszczenia rynku przez najstarszych lekarzy, mogło pozwolić na wspieranie zatrudnienia młodszych lekarzy oraz że jest to wiek wystarczająco zaawansowany, by móc służyć za końcową granicę dopuszczenia do wykonywania działalności w charakterze lekarza dentysty ubezpieczenia zdrowotnego.

52 Powyższa ocena ma również zastosowanie do wykonywania działalności zawodowej takiej jak profesura uniwersytecka. Ponieważ bowiem liczba stanowisk profesorskich w uniwersytetach jest, ogólnie rzecz ujmując, ograniczona i mogą być one obejmowane jedynie przez osoby, które osiągnęły najwyższe kwalifikacje w danej dziedzinie, a także – ponieważ w celu zatrudnienia profesora konieczne jest istnienie wolnego stanowiska – przyjąć należy, że państwo członkowskie może uznać za właściwe wprowadzenie określonych ograniczeń wiekowych z myślą o osiągnięciu celów polityki zatrudnienia, o których była mowa w pkt 45 i 46 niniejszego wyroku.

53 Jest jednak zadaniem sądu krajowego ustalenie, w świetle zastrzeżeń podniesionych przez W. Georgiewa i przytoczonych w pkt 47 niniejszego wyroku, czy położenie profesorów uniwersyteckich w Bułgarii odpowiada ogólnemu położeniu profesorów uniwersyteckich, opisanemu w punkcie poprzedzającym.

54 Odnosząc się z kolei do ograniczenia wiekowego przewidzianego w spornych przepisach krajowych, to jest wieku 68 lat, z akt sprawy wynika, że wiek ten jest o 5 lat

wyższy niż ustawowo określony wiek nabycia uprawnień emerytalnych przez mężczyzn oraz ich przejścia na emeryturę w zainteresowanym państwie członkowskim. Przepis ten pozwala zatem profesorom uniwersyteckim, którzy pragną poświęcić się pracy aż do 68. roku życia, na kontynuację ich kariery przez względnie długi czas. Nie można twierdzić, że taki środek w nadmierny sposób zagraża spełnieniu słusznych żądań pracowników, którzy obowiązkowo przeszli na emeryturę z tego powodu, iż ukończyli określony wiek, ponieważ właściwe przepisy oparte są nie tylko na ukończeniu określonego wieku, ale uwzględniają one także okoliczność, iż zainteresowani otrzymają po ukończeniu kariery zawodowej rekompensatę finansową w postaci emerytury, takiej jak ta przewidziana przez krajowy system, którego dotyczy spór przed sądem krajowym (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 73).

55 Z powyższego wynika, że ustalenie takiego ograniczenia wiekowego w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę nie wykracza ponad to, co jest niezbędne do osiągnięcia celów polityki zatrudnienia, o których była mowa w pkt 45 i 46 niniejszego wyroku, pod warunkiem wszak, że wskazane przepisy krajowe zmierzają do omawianych celów w sposób spójny i systematyczny.

56 Zadaniem sądu krajowego jest ustalenie, czy tego rodzaju ograniczenie wiekowe rzeczywiście służy realizacji powoływanych celów w sposób spójny i systematyczny (zob. wyrok z dnia 10 marca 2009 r. w sprawie C-169/07 Hartlauer, Zb.Orz. s. I-1721, pkt 55; ww. wyrok w sprawie Petersen, pkt 53). W szczególności sąd krajowy zobowiązany jest zbadać, czy sporne przepisy czynią wyraźne rozróżnienie na docentów i profesorów z jednej strony, a pozostałych nauczycieli akademickich z drugiej strony w ten sposób, że nie przewidują obowiązkowego przejścia na emeryturę tych drugich, jak twierdzi W. Georgiew. Należałoby także ustalić, czy tego rodzaju rozróżnienie jest konieczne dla osiągnięcia realizowanych celów oraz ze względu na właściwości zainteresowanych nauczycieli akademickich czy też przeciwnie, przepisy te

wykazują niespójności, nie spełniając w ten sposób przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

57 Po drugie, odnosząc się do kwestii, czy zawieranie umów na czas określony z pracownikami, którzy ukończyli 65. rok życia, jest właściwe i konieczne, należy stwierdzić, że Trybunał badał już zgodność z dyrektywą 2000/78 przepisów krajowych przewidujących stosowanie tego rodzaju umów w odniesieniu do pracowników, którzy ukończyli określony wiek.

58 W ww. wyroku w sprawie Mangold Trybunał badał przepisy krajowe – zezwalające zainteresowanym pracodawcom na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami, którzy ukończyli 52. rok życia, niezależnie od tego, czy przed zawarciem umowy byli oni bezrobotni – pod kątem realizowanego przez nie celu, tj. wspierania powrotu do pracy starszych bezrobotnych.

59 We wskazanym wyroku Trybunał orzekł, po pierwsze, że takie przepisy prowadzą do sytuacji, w której objętym nimi pracownikom proponowane będą umowy na czas określony, które mogą być ponownie zawierane nieokreśloną ilość razy, aż do osiągnięcia przez nich wieku, w którym nabędą uprawnienia emerytalne, wobec czego pracownikom tym grozi sytuacja, w której przez znaczący okres ich kariery zawodowej nie będą korzystać ze stabilności zatrudnienia, która, zdaniem Trybunału, stanowi jeden z głównych instrumentów ochrony pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 64). Po drugie, Trybunał orzekł też, że takie przepisy w zakresie, w jakim uznają wiek danego pracownika za jedyne kryterium dla stosowania umów o pracę na czas określony, o ile nie zostało wykazane, że określenie granicy wieku samo w sobie, niezależnie od wszystkich innych okoliczności związanych ze strukturą danego rynku pracy i sytuacji osobistej zainteresowanego pracownika, jest obiektywnie konieczne dla osiągnięcia celu polegającego na integracji zawodowej starszych pracowników

pozostających bez pracy, należy uznać za wykraczające poza to, co jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu (ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 65).

60 Należy wskazać, że przepisy krajowe, takie jak przepisy będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, w sposób wyraźny różnią się od przepisów analizowanych w ww. wyroku w sprawie Mangold i można je uznać za uzasadnione w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

61 Po pierwsze, zawieranie umów na czas określony na jeden rok, zawieranych ponownie maksymalnie dwukrotnie, podobnie jak ograniczenie wiekowe ustalone na 68 lat, może stanowić element polityki zatrudnienia mającej na celu popieranie zatrudniania młodszych nauczycieli akademickich na stanowiskach profesorów uniwersyteckich. Przy założeniu, że liczba tych stanowisk jest ograniczona, zawieranie z profesorami uniwersyteckimi, od chwili ukończenia przez nich 65. roku życia, umów na czas określony prowadzi do ich stosunkowo wczesnego odejścia z zawodu, pozwalając tym samym na zatrudnianie w ich miejsce młodszych profesorów. Jest jednak zadaniem sądu krajowego ustalenie, czy rzeczywiście tak przedstawia się położenie profesorów uniwersyteckich objętych spornymi przepisami.

62 Po drugie, zastosowanie wskazanych umów nie jest wyłącznie związane z przesłanką osiągnięcia przez pracownika określonego wieku.

63 Przeciwnie, jak wynika to z przepisów krajowych przytoczonych w pkt 11 i 12 niniejszego wyroku, oprócz osiągnięcia określonego wieku – który został zresztą określony na znacząco wyższym poziomie niż w ww. sprawie Mangold, to jest na poziomie 65, a nie 52 lat – rozstrzygającą przesłanką jest nabycie przez profesora uprawnień emerytalnych.

64 Z przepisów tych wynika, że profesorowie, którym proponuje się zawarcie umowy na czas określony, mogą wybrać albo przejście na emeryturę, albo kontynuację pracy po ukończeniu 65. roku życia.

65 Ponadto czas trwania spornych przed sądem krajowym umów na czas określony został ograniczony do jednego roku i mogą one być ponownie zawierane jedynie dwukrotnie, co odpowiada wymogom określonym w klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego o pracy na czas określony i ma na celu zapobieżenie nadużyciom wynikającym z zawierania następujących po sobie kolejnych umów na czas określony.

66 W tych okolicznościach należy uznać, że przepisy krajowe przewidujące zawieranie umów na czas określony, takie jak przepisy sporne przed sądem krajowym, pozwalają na pogodzenie zarówno potrzeb zainteresowanych profesorów, jak i uniwersytetów i mogą stanowić właściwy i konieczny środek do osiągnięcia celów, o których była mowa w pkt 45 i 46 niniejszego wyroku, pod warunkiem wszak, że przepisy realizują wskazane cele w sposób spójny i systematyczny.

67 W każdym razie, jak zostało to przypomniane w pkt 56 niniejszego wyroku, zadaniem sądu krajowego jest ustalenie, czy – w zakresie zawierania umów na czas określony albo nieokreślony od chwili osiągnięcia przez zainteresowanego pracownika wieku emerytalnego – sporne przepisy krajowe czynią rozróżnienie na docentów i profesorów z jednej strony, a pozostałych nauczycieli akademickich z drugiej strony. Sąd krajowy ma w szczególności obowiązek zbadać, czy tego rodzaju rozróżnienie jest konieczne z punktu widzenia realizowanych celów oraz właściwości zainteresowanych

nauczycieli akademickich czy też, przeciwnie, przepisy te wykazują niespójności, zatem nie spełniają przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

68 W świetle powyższego na dwa pierwsze pytania należy odpowiedzieć, że dyrektywę 2000/78, a w szczególności jej art. 6 ust. 1, należy interpretować w ten sposób, że nie zakazuje ona przepisów krajowych, takich jak przepisy będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, zgodnie z którymi profesorowie uniwersyteccy przechodzą obowiązkowo na emeryturę z chwilą ukończenia 68. roku życia, zaś kontynuacja ich działalności zawodowej po ukończeniu 65. roku życia możliwa jest jedynie w oparciu o umowy na czas określony, które mogą być ponownie zawierane jedynie dwukrotnie, pod warunkiem wszak, że przepisy te realizują zgodny z prawem cel w szczególności w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy, taki jak wdrożenie wysokiej jakości nauczania oraz optymalny międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich, a także pod warunkiem, że przepisy te pozwalają na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych środków. Zadaniem sądu krajowego jest ustalenie, czy przesłanki te zostały spełnione.

69 Na wypadek gdyby się okazało, że przesłanki te nie zostały spełnione, sąd krajowy zapytuje, czy należy odmówić zastosowania przepisów krajowych.

70 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w sytuacji gdy spełnione są przesłanki wymagane do tego, by jednostki mogły, przed sądami krajowymi, powoływać się wobec państwa na przepisy dyrektywy, mogą to czynić niezależnie od tego, w jakim charakterze państwo występuje – jako pracodawca czy jako organ władzy publicznej (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89 Foster i in., Rec. s. I-3313, pkt 17; wyrok z dnia 5 lutego 2004 r. w sprawie C-157/02 Rieser Internationale Transporte, Rec. s. I-1477, pkt 23).

71 Z akt sprawy wynika, że sąd krajowy uznaje za udowodnione, że uniwersytet jest zakładem publicznym, przeciwko któremu dopuszczalne jest powoływanie się na dyrektywę mogącą wywierać bezpośrednie skutki prawne (zob. w tej kwestii w szczególności wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-180/04 Vassallo, Zb.Orz. s. I-7251, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

72 Trybunał określił już, w oparciu o art. 2 i art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, skutki niezgodności prawa krajowego z zakazem dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie warunków zatrudnienia i pracy z punktu widzenia sporu pomiędzy jednostką a tego rodzaju podmiotem. Trybunał orzekł, że w takim wypadku należy odmówić zastosowania przepisu krajowego sprzecznego z dyrektywą (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Petersen, pkt 81).

73 Należy wobec tego odpowiedzieć sądowi krajowemu, że w wypadku sporu pomiędzy zakładem publicznym a jednostką, w sytuacji gdy przepisy krajowe takie jak w sprawie głównej nie spełniają przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, sąd krajowy zobowiązany jest odmówić zastosowania wskazanego przepisu krajowego.

W przedmiocie pytania trzeciego

74 W treści trzeciego pytania prejudycjalnego sąd krajowy zwrócił się do Trybunału o dokonanie wykładni prawa krajowego, będącego przedmiotem sporu przed tym sądem.

75 Odnosząc się do wskazanej kwestii, należy przypomnieć, że w ramach postępowania określonego w art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do dokonywania wykładni prawa krajowego, zadanie to należy wyłącznie do sądu odsyłającego (zob. wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb.Orz. s. I-7213, pkt 54).

76 W niektórych sprawach Trybunał mógł z treści pytań pozornie dotyczących prawa krajowego wywieść zagadnienia związane z wykładnią prawa Unii, których zbadanie przez Trybunał mogło pomóc sądowi krajowemu rozstrzygnąć zawisłą przed nim sprawę.

77 Niemniej w sprawie C-268/09, w której zadane zostało pytanie trzecie, nie sposób wyodrębnić takiego zagadnienia, które byłoby odmienne od zagadnień analizowanych w celu udzielenia odpowiedzi na dwa pierwsze pytania.

78 Z tego względu nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na trzecie pytanie.

W przedmiocie kosztów

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

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

Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 6 ust. 1, należy interpretować w ten sposób, że nie zakazuje ona przepisów krajowych, takich jak przepisy będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, zgodnie z którymi profesorowie uniwersyteccy przechodzą obowiązkowo na emeryturę z chwilą ukończenia 68. roku życia, zaś kontynuacja ich działalności zawodowej po ukończeniu 65. roku życia możliwa jest jedynie w oparciu o umowy na czas określony, które mogą być ponownie zawierane jedynie dwukrotnie, pod warunkiem wszak, że przepisy te realizują zgodny z prawem cel w szczególności w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy, taki jak wdrożenie wysokiej jakości nauczania oraz optymalny międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich, a także pod warunkiem, że przepisy te pozwalają na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych środków. Zadaniem sądu krajowego jest ustalenie, czy przesłanki te zostały spełnione.

W wypadku sporu pomiędzy zakładem publicznym a jednostką, w sytuacji gdy sporny przepis krajowy nie spełnia przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, sąd krajowy zobowiązany jest odmówić zastosowania wskazanego przepisu krajowego.

Podpisy