

Prace24.pl

Profesjonalne Pisanie Prac

raty + antyplagiat + gwarancja

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 22 listopada 2005 r. (*)

Dyrektywa 1999/70/WE – Klauzule 2, 5 i 8 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuł 6 – Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyskryminacja ze względu na wiek

W sprawie C-144/04

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht München (Niemcy) postanowieniem z dnia 26 lutego 2004 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 marca 2004 r., w postępowaniu:

Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm,

TRYBUNAŁ (wielka izba), (...)

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzul 2, 5 i 8 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r.

(zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), wprowadzonego w życie przez dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, str. 43) oraz przez art. 6 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, str. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy W. Mangoldem a R. Helmem dotyczącego zawartej przez nich umowy o pracę na czas określony (zwanej dalej „umową”).

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

Porozumienie ramowe

3 Zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 porozumienia ramowe ma na celu:

- a) poprawę warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

4 Klauzula 2 punkt pierwszy porozumienia ramowego przewiduje:

„Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.

5 Zgodnie z klauzulą 5 pkt 1 porozumienia ramowego:

„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, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków”.

6 Klauzula 8 pkt 3 porozumienia ramowego stanowi:

„Wykonanie niniejszego Porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu

ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego Porozumienia”.

Dyrektywa 2000/78

7 Dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE. Pierwszy, czwarty, ósmy i dwudziesty piąty motyw tej dyrektywy mają następujące brzmienie:

„(1) Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego. [...]

(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez Europejską Konwencją o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy. [...]

(8) Wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne. Wytyczne te podkreślają również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym. [...]

(25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana”.

8 Zgodnie z artykułem pierwszym dyrektywy 2000/78 „celem niniejszej dyrektywy 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”.

9 Artykuł 2 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji” stanowi w ustępie pierwszym i drugim lit. a):

„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”.

10 Artykuł 3 dyrektywy 2000/78 zatytułowany „Zakres” przewiduje w ustępie pierwszym:

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

a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego; [...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania; [...]”

11 Zgodnie z artykułem 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78

„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”.

12 Zgodnie z artykułem 18 ust. 1 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie były zobowiązane do przyjęcia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do jej wykonania do dnia 2 grudnia 2003 r. Jednakże zgodnie z ustępem drugim tego artykułu:

„W celu uwzględnienia szczególnych warunków, państwa członkowskie mogą, o ile zaistnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., to znaczy w sumie sześć lat na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W tym wypadku niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję. Każde państwo członkowskie, które korzysta z dodatkowego terminu, przedstawia Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek i niepełnosprawność oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy. Komisja przedstawia roczny raport Radzie”.

13 Ponieważ Republika Federalna Niemiec skorzystała z dodatkowego terminu na wprowadzenie w

życie przepisów tej dyrektywy, upływa on wobec tego państwa członkowskiego w dniu 2 grudnia 2006 r.

Uregulowanie krajowe

14 Artykuł pierwszy ustawy o wspieraniu zatrudnienia (Beschäftigungsförderungsgesetz), zmienionej ustawą z dnia 25 września 1996 r. (BGBl. 1996 I, str. 1476, zwanej dalej „TzBfG z 1996 r.”), przewiduje:

„(1) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane na okres maksymalny dwóch lat. W trakcie maksymalnego okresu dwóch lat umowa o pracę może zostać odnowiona najwyżej trzy razy.

(2) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane bez względu na ograniczenia określone w ust. 1, jeżeli pracownik ukończył sześćdziesiąty rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony.

(3) Umowy o pracę na czas określony w rozumieniu ust. 1 i 2 nie mogą być zawierane, jeżeli występuje ścisły związek przedmiotowy z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony lub z umową o pracę na czas określony w rozumieniu ust. 1 zawartymi z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju związek należy domniemywać w szczególności, gdy przerwa pomiędzy dwiema umowami o pracę jest krótsza niż cztery miesiące.

(4) Możliwość ograniczenia czasu obowiązywania umowy o pracę z innych powodów pozostaje bez zmian.[...]”

15 Zgodnie z art. 1 ust. 6 TzBfG z 1996 r. uregulowanie to obowiązywało do dnia 31 grudnia 2000 r.

16 Dyrektywa 1999/70 wprowadzająca w życie porozumienie ramowe została transponowana do niemieckiego porządku prawnego ustawą o pracy w niepełnym wymiarze czasu, umowach o pracę na czas określony oraz zmieniającą i uchylającą przepisy prawa pracy (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, str. 1966, zwaną dalej „TzBfG”). Ustawa ta weszła w życie w dniu 1 stycznia 2001 r.

17 Zgodnie z artykułem 1 TzBfG zatytułowanym „Cel”:

„Celem ustawy jest wspieranie pracy w niepełnym wymiarze czasu, określenie warunków dla zawierania umów o pracę na czas określony oraz zapobieganie dyskryminacji pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony”.

18 Artykuł 14 TzBfG, który reguluje umowy o pracę na czas określony stanowi:

„(1) Dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony, jeżeli istnieje obiektywny powód. Obiektywny powód występuje w szczególności w poniższych przypadkach:

1. zapotrzebowanie na wykonanie danej pracy ma charakter przejściowy,
2. ograniczenie czasu trwania umowy o pracę następuje w związku z kształceniem zawodowym lub studiami w celu ułatwienia pracownikowi rozpoczęcia życia zawodowego,

3. pracownik zastępuje innego pracownika,
4. specyfika pracy uzasadnia ograniczenie czasu trwania umowy o pracę,
5. ograniczenie czasu trwania umowy wynika z okresu próbnego,
6. względy związane z pracownikiem uzasadniają ograniczenie czasu trwania umowy,
7. pracownik otrzymuje wynagrodzenie z budżetu państwa ustanowionego na rzecz pracy na czas określony i jest zatrudniony stosownie do reguł tego systemu,
8. praca na czas określony wynika z ugody sądowej.

(2) Umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane bez obiektywnego powodu na okres maksymalnie dwóch lat. W okresie tych dwóch lat umowa o pracę na czas określony może być odnowiona najwyżej trzy razy. Zawieranie umów o pracę na czas określony w rozumieniu zd. 1 nie jest dozwolone w przypadku, gdy pracownik pozostawał już w stosunku pracy na czas określony lub nieokreślony z tym samym pracodawcą. Układ zbiorowy może modyfikować liczbę dopuszczalnych odnowień lub maksymalną długość umowy. W zakresie obowiązywania takiego układu pracodawcy i pracownicy sektora, którego taki układ dotyczy, lecz niezwiązani tym układem, mogą uzgodnić jego stosowanie.

(3) Zawarcie umowy na czas określony nie wymaga obiektywnego powodu, jeżeli pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony. Ograniczenie czasu trwania umowy nie jest dozwolone w przypadku, gdy zachodzi ścisły związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju ścisły związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy.

(4) Ograniczenie czasu trwania umowy o pracę wymaga formy pisemnej”.

19 Artykuł 14 ust. 3 ustawy z 2000 r. został zmieniony pierwszą ustawą o nowoczesnych usługach na rynku pracy z dnia 23 grudnia 2002 r. (BGBl. 2002 I, str. 14607, zwana dalej „ustawą z 2002 r.”). Nowe brzmienie tego przepisu, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2003 r. jest następujące:

„Zawarcie umowy o pracę na czas określony nie wymaga obiektywnego powodu, jeżeli pracownik ukończył 58 rok życia w chwili wstąpienia w stosunek pracy na czas określony. Ograniczenie czasu trwania umowy nie jest dozwolone, gdy zachodzi ścisły związek z inną umową na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Tego rodzaju ścisły związek występuje w szczególności, gdy przerwa pomiędzy obydwoma umowami jest krótsza niż sześć miesięcy. Do dnia 31 grudnia 2006 r. zdanie pierwsze należy stosować z tą zmianą, że w miejsce 58 roku życia obowiązuje 52 rok życia”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

20 W dniu 26 czerwca 2003 r. W. Mangold, mający wówczas 56 lat, zawarł z R. Helmem, wykonującym zawód adwokata, umowę obowiązującą od dnia 1 lipca 2003 r.

21 Zgodnie z artykułem 5 tej umowy:

- „1. Stosunek pracy rozpoczyna się z dniem 1 lipca 2003 r. i trwa do dnia 28 lutego 2004 r.
2. Czas obowiązywania umowy jest oparty na uregulowaniach ustawowym dotyczącym ułatwiania

zawierania umów o pracę na czas określony z pracownikami starszymi zawartym w art. 14 ust. 3 zd. 2 i 3 TzBfG [...], ponieważ pracownik ma więcej niż 52 lata.

3. Strony są zgodne, że wskazany w pkt 2 określony czas obowiązywania umowy nie wynika z innych względów niż względy w tym punkcie wymienione. Inne podstawy ograniczenia czasu obowiązywania umowy, zasadniczo dopuszczane w ustawodawstwie i orzecznictwie, są wyraźnie wyłączone w niniejszej umowie.”

22 Zdaniem W. Mangolda, art. 5 umowy, w zakresie, w jakim ogranicza on czas obowiązywania zawartej przez skarżącego umowy, mimo iż ograniczenie to jest zgodne z art. 14 ust. 3 TzBfG, jest niezgodny z porozumieniem ramowym i dyrektywą 2000/78.

23 R. Helm podnosi, że klauzula 5 porozumienia ramowego nakazuje państwom członkowskim przyjęcie środków zmierzających do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony, w szczególności określenia obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub określenia maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony lub także ograniczenia liczby odnowień takich umów lub stosunków.

24 Otóż zdaniem pozwanego, mimo iż art. 14 ust. 3 zd. 4 TzBfG nie przewiduje wyraźnie takich ograniczeń w odniesieniu do pracowników starszych, istnieje obiektywny powód uzasadniający zawarcie umowy o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, którym jest trudność znalezienia przez tych pracowników zatrudnienia ze względu na charakterystykę rynku pracy.

25 Arbeitsgericht München poddaje w wątpliwość zgodność art. 14 ust. 3 zd. 1 TzBfG z prawem wspólnotowym.

26 Po pierwsze sąd ten stwierdza, że przepis ten jest sprzeczny z zakazem „obniżenia” [poziomu ochrony] wyrażonym w klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego w zakresie, w jakim przy okazji transpozycji dyrektywy 1999/70 obniża on granicę wieku osób wyłączonych z ochrony przed ograniczaniem – bez obiektywnego powodu – czasu obowiązywania umowy o pracę z 60 roku życia do 58 roku życia oraz w konsekwencji obniża on ogólny poziom ochrony, z którego korzysta ta kategoria pracowników. Zdaniem sądu odsyłającego przepis ten jest jednocześnie sprzeczny z klauzulą 5 porozumienia ramowego mającą na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania tych umów, ponieważ nie przewiduje on żadnych ograniczeń dla zawierania tych umów z dużą grupą pracowników zdefiniowaną wyłącznie za pomocą kryterium wieku.

27 Po drugie sąd odsyłający ma wątpliwości dotyczące zgodności przepisu art. 14 ust. 3 TzBfG z art. 6 dyrektywy 2000/78 w zakresie, w jakim obniżenie przez ustawę z 2002 r. z 58 na 52 rok życia granicy wieku umożliwiającej zawieranie, bez obiektywnych powodów, umów o pracę na czas określony, nie gwarantuje ochrony starszych pracowników w zakresie ich aktywności zawodowej. Również zasada proporcjonalności zdaniem sądu nie jest respektowana.

28 Bezsprzecznie, sąd ten stwierdza, że w dniu zawarcia umowy, tj. 26 czerwca 2003 r. termin do dokonania transpozycji do prawa krajowego dyrektywy 2000/78 jeszcze nie upłynął. Jednakże sąd odsyłający przypomina, że zgodnie z pkt 45 wyroku z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie (Rec. str. I-7411), w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji

dyrektywy państwo członkowskie będące jej adresatem jest zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu celu tej dyrektywy.

29 Tymczasem w sprawie będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym zmiana dokonana w art. 14 ust. 3 TzBfG przez ustawę z 2002 r. weszła w życie w dniu 1 stycznia 2003 r., tj. po opublikowaniu dyrektywy 2000/78 w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich, ale przed upływem terminu do dokonania transpozycji przewidzianego w art. 18 tej dyrektywy.

30 Po trzecie sąd odsyłający pragnie ustalić, czy w przypadku sporu pomiędzy osobami fizycznymi sąd krajowy powinien zaniechać stosowania przepisów prawa krajowego niezgodnych z prawem wspólnotowym. W tym kontekście sąd ten stwierdza, że pierwszeństwo prawa wspólnotowego powinno prowadzić do stwierdzenia, że art. 14 ust. 3 TzBfG nie podlega stosowaniu w całości oraz że w związku z tym sąd powinien zastosować zasadę ogólną wyrażoną w ust. 1 tego artykułu, zgodnie z którą zawieranie umów o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy istnieje obiektywny, uzasadniający to powód.

31 W tej sytuacji Arbeitsgericht München postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

„1) a) Czy klauzulę 8 pkt 3 Porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta, po przetransponowaniu do prawa krajowego, zabrania obniżenia [ogólnego poziomu ochrony] poprzez obniżenie granicy wieku z 60 do 58 roku życia?

b) Czy klauzulę 5 pkt 1 Porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego sporu, które nie przewiduje żadnych ograniczeń w rozumieniu trzech środków wymienionych w owym pkt 1?

2) Czy art. 6 dyrektywy 2000/78 [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego sporu, które zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat bez obiektywnego powodu uzasadniającego ograniczenie czasu obowiązywania umowy, wbrew zasadzie wymagającej jego istnienia?

3) Czy – w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na jedno z powyższych trzech pytań – sędzia krajowy powinien odstąpić od stosowania uregulowania krajowego sprzecznego z prawem wspólnotowym i zastosować ogólną zasadę prawa krajowego, zgodnie z którą zawieranie umów o pracę na czas określony jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy istnieje obiektywny uzasadniający to powód?”.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

32 Na rozprawie dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym została poddana w wątpliwość przez Republikę Federalną Niemiec na tej podstawie, że spór stanowiący przedmiot postępowania przed sądem krajowym ma charakter fikcyjny lub sztuczny. Podniosła ona, że w rzeczywistości R. Helm bronił uprzednio publicznie tezy identycznej z prezentowaną przez W. Mangolda tezą o niezgodności z prawem art. 14 ust. 3 TzBfG.

33 W tym kontekście należy po pierwsze przypomnieć, że zgodnie z art. 234 WE w przypadku, gdy

pytanie dotyczące wykładni Traktatu WE lub aktów przyjętych przez instytucję Wspólnoty jest podniesione przed sądem jednego z państw członkowskich, sąd ten może zwrócić się do Trybunału z wnioskiem o rozpatrzenie tego pytania, jeśli uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku (zob. w szczególności wyrok z dnia 21 marca 2002 r. w sprawie C-451/99 Cura Anlagen, Rec. str. I-3193, pkt 22).

34 W ramach takiego postępowania w sprawie odesłania to sąd krajowy, który jako jedyny bezpośrednio zna okoliczności faktyczne danej sprawy, znajduje się w najlepszym położeniu, aby w świetle specyfiki danej sprawy dokonać oceny, czy wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niezbędne do wydania przez niego wyroku (zob. wyroki z dnia 16 lipca 1992 r. w sprawie C-83/91 Meilicke, Rec. str. I-4871, pkt 23; z dnia 7 lipca 1994 r. w sprawie C-146/93 McLachlan, Rec. str. I-3229, pkt 20; z dnia 9 lutego 1995 r. w sprawie C-412/93 Leclerc-Siplec, Rec. str. I-179, pkt 10 i z dnia 30 września 2003 r. w sprawie C-167/01 Inspire Art, Rec. str. I-10155, pkt 43).

35 W związku z tym, jeżeli pytanie zadane przez sąd krajowy dotyczy wykładni przepisu prawa wspólnotowego Trybunał jest co do zasady zobowiązany do jego rozpatrzenia (zob. wyroki z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-231/89 Gmurzynska-Bscher, Rec. str. I-4003, pkt 20; ww. wyrok w sprawie Leclerc-Siplec, pkt 11; wyrok z dnia 23 lutego 1995 r. w sprawach połączonych C-358/93 i C-416/93 Bordessa i in., Rec. str. I-361, pkt 10; oraz ww. wyrok Inspire Art, pkt 44).

36 Jednakże Trybunał uważa, że – w celu zweryfikowania swojej własnej właściwości – do niego należy zbadanie okoliczności, w których zwraca się do niego sąd krajowy. Idea współpracy, która powinna przyświecać funkcjonowaniu instytucji wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zakłada, że sąd krajowy ze swojej strony będzie miał wzgląd na powierzone Trybunałowi zadanie, którym jest przyczynianie się do sprawowania wymiaru sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie wyrażanie opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne (wyrok z dnia 3 lutego 1983 r. w sprawie 149/82 Robards, Rec. str. 171, pkt 19; ww. wyrok w sprawie Meilicke, pkt 25 oraz ww. wyrok w sprawie Inspire Art, pkt 45).

37 Biorąc pod uwagę to zadanie Trybunał uznał, że nie może rozstrzygać pytania prejudycjalnego podniesionego przed sądem krajowym, gdy okazuje się w oczywisty sposób, że wykładnia prawa wspólnotowego nie ma żadnego związku z rzeczywistością lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym.

38 Jednakże w postępowaniu przed sądem krajowym jest oczywiste, że wykładnia prawa wspólnotowego, o którą wnosi sąd odsyłający odpowiada rzeczywiście obiektywnej potrzebie nierozłącznie związanej z rozstrzygnięciem zawisłego przed nim sporu. W istocie bezsporne jest, że przedmiotowa umowa była wykonywana oraz że jej stosowanie wywołuje wątpliwość dotyczącą wykładni prawa wspólnotowego. Okoliczność, że strony sporu przed sądem krajowym są zgodne co do interpretacji art. 14 ust. 3 TzBfG nie ma wpływu na autentyczność tego sporu.

39 W konsekwencji wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalne.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego lit. b)

40 Formułując pytanie pierwsze lit. b), które należy rozpatrzyć w pierwszej kolejności, sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego sporu, które nie przewiduje żadnego z przewidzianych przez tę klauzulę ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony.

41 W tym kontekście należy zauważyć, że klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego ma na celu „zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.

42 Otóż, jak potwierdziły na rozprawie strony sporu zawisłego przed sądem krajowym, umowa ta jest pierwszą i jedyną zawartą przez nie umową o pracę.

43 W tej sytuacji wykładnia klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego jest w oczywisty sposób pozbawiona znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym i w związku z tym nie zachodzi konieczność udzielania odpowiedzi na pytanie pierwsze lit. b).

W przedmiocie pytania pierwszego lit. a)

44 Formułując pytanie pierwsze lit. a) sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu krajowemu, jak stanowiące przedmiot sporu przed sądem krajowym, które, przy okazji transpozycji dyrektywy 1999/70 dokonało obniżenia z 60 do 58 roku życia granicy wieku, po przekroczeniu której zawieranie umów o pracę na czas określony możliwe jest bez ograniczeń.

45 Tytułem wstępu należy stwierdzić, że umowa, której dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, została zawarta w dniu 26 czerwca 2003 r., to znaczy pod rządami TzBfG zmienionej ustawą z 2002 r., która obniżyła z 58 na 52 rok życia granicę wieku, po przekroczeniu której dozwolone jest zawieranie umów o pracę na czas określony. W niniejszej sprawie bezsporne jest, że W. Mangold został zatrudniony przez R. Helma w wieku 56 lat.

46 Sąd krajowy uznał jednakże, że wykładnia tejże klauzuli 8 pkt 3 byłaby dla niego pomocna również w dokonaniu oceny zgodności z prawem art. 14 ust. 3 TzBfG w jego pierwotnej wersji, ponieważ niezgodność tego przepisu z prawem wspólnotowym skutkowałaby również nieważnością zmiany wprowadzonej do niego przez ustawę z 2002 r.

47 W każdym razie należy stwierdzić, że ustawodawca niemiecki obniżył z 60 do 58 roku życia granicę wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony już przy okazji transpozycji dyrektywy 1999/70 do prawa krajowego.

48 Zdaniem W. Mangolda obniżenia granicy wieku dokonane zarówno tą ustawą jak i ustawą z 2002 r. są sprzeczne z klauzulą 8 pkt 3 porozumienia ramowego.

49 Tymczasem rząd niemiecki argumentuje, że to obniżenie granicy wieku zostało zrekomensowane przyznaniem pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony nowych gwarancji socjalnych, takich jak ustanowienie ogólnego zakazu dyskryminacji i poddanie małych przedsiębiorstw, jak również krótkoterminowych stosunków pracy, ograniczeniom

przewidzianym dla wykorzystywania tego rodzaju umów.

50 W tym kontekście, z samego brzmienia klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego wynika, że wykonanie tego porozumienia nie stanowi dla państw członkowskich ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w prawie krajowym w ramach przedmiotu tego porozumienia.

51 Słowo „wykonanie”, użyte bez dalszego doprecyzowania w klauzuli 8 pkt 3 porozumienia ramowego, nie dotyczy jedynie pierwotnej transpozycji dyrektywy 1999/70 i w szczególności jej załącznika zawierającego porozumienie ramowe, lecz powinno objąć wszystkie środki krajowe związane z zagwarantowaniem zrealizowania celu tej dyrektywy oraz te, które po dokonaniu faktycznej transpozycji uzupełniają lub zmieniają wcześniej przyjęte przepisy krajowe.

52 Tymczasem obniżenie poziomu ochrony gwarantowanej pracownikom w zakresie umów o pracę na czas określony nie jest jako takie zabronione przez porozumienie ramowe, pod warunkiem że nie pozostaje w żaden sposób w związku z wykonywaniem dyrektywy.

53 Otóż, jak wynika zarówno z postanowienia sądu odsyłającego jak i uwag przedstawionych przez rząd niemiecki na rozprawie oraz z argumentów rzecznika generalnego przedstawionych w pkt 75–77 opinii, sukcesywne obniżanie granicy wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń, nie wynika z obowiązku wykonania porozumienia ramowego, lecz z promowania w Niemczech zatrudniania osób starszych.

54 W tej sytuacji na pytanie pierwsze lit. a) należy odpowiedzieć, że klauzulę 8 pkt 3 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, jak to stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym, które ze względu na konieczność promowania zatrudnienia i niezależnie od wykonywania tego porozumienia dokonało obniżenia granicy wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń.

W przedmiocie pytania drugiego i trzeciego

55 Formułując pytania drugie i trzecie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza przede wszystkim do ustalenia, czy art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on krajowemu uregulowaniu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot niniejszego postępowania, które zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat bez ograniczeń, chyba że istnieje ścisły związek przedmiotowy z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony zawartą z tym samym pracodawcą. Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej sąd ten zastanawia się nad konsekwencjami takiej wykładni wynikającymi dla sądu krajowego.

56 W związku z tym należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 ma ona na celu wyznaczenie w odniesieniu do zatrudnienia i pracy ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na jeden ze wskazanych w nim względów, wśród których wymieniony jest również wiek.

57 Natomiast art. 14 ust. 3 TzBfG, przewidując dla pracodawców możliwość zawierania bez ograniczeń umów o pracę na czas określony z pracownikami, którzy osiągnęli wiek 52 lat, ustanawia odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na kryterium wieku.

58 Właśnie w przedmiocie odmiennego traktowania ze względu na wiek art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stanowi, że państwa członkowskie mogą uznać, że takie odmierne traktowanie „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”. Zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. a) takie odmierne traktowanie może polegać w szczególności na „wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy [...] dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony”, jak również w myśl lit. b) i c) określeniu warunków granicy wieku w pewnych szczególnych przypadkach.

59 Jak wynika z akt przekazanych Trybunałowi przez sąd odsyłający, oczywistym celem tych przepisów jest wspieranie integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników, ponieważ pracownicy ci napotykają na istotne trudności w ponownym znalezieniu zatrudnienia.

60 Z racjonalnego punktu widzenia zgodność z przepisami takiego celu, leżącego w interesie ogólnym, nie może zostać poddana w wątpliwość, co zresztą przyznała sama Komisja.

61 Zatem, podobnie jak przewiduje to art. 6 ust. 1 pierwszy akapit dyrektywy 2000/78, cel tego rodzaju musi co do zasady zostać uznany za „obiektywne i racjonalne” uzasadnienie wprowadzonego przez państwa członkowskie odmiennego traktowania ze względu na wiek.

62 Ponadto, zgodnie z tym samym uregulowaniem, należy dokonać oceny, czy środki zastosowane do realizacji tego zgodnego z przepisami celu są „właściwe i konieczne”.

63 W tym zakresie państwa członkowskie dysponują bezspornie szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru środków właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki socjalnej i zatrudnienia.

64 Jednakże, jak wskazał sąd odsyłający, stosowanie uregulowania krajowego jak to stanowiące przedmiot postępowania w sporze przed sądem krajowym prowadzi do sytuacji, w której wszystkim pracownikom, którzy ukończyli 52 rok życia, bez rozróżnienia, czy przed zawarciem umowy o pracę byli bezrobotni lub nie i niezależnie od tego jak długo pozostawali ewentualnie bezrobotni, aż do momentu, w którym nabędą prawa do emerytury lub renty, można zgodnie z prawem proponować umowy o pracę na czas określony, podlegające odnowieniu nieograniczoną ilość razy. Tej dużej grupie pracowników, zdefiniowanej wyłącznie za pomocą kryterium wieku, grozi również, że przez znaczący okres ich kariery zawodowej nie będą objęci przywilejem stabilności zatrudnienia, który – jak wynika z porozumienia ramowego – stanowi przecież jeden z głównych elementów ochrony pracowników.

65 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 zrealizowania celu integracji zawodowej bezrobotnych starszych pracowników, należy uznać za wykraczające poza to, co jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia tego celu. Poszanowanie zasady proporcjonalności wymaga mianowicie, by każde ograniczenie prawa podmiotowego w możliwie najwyższym stopniu godziło wymogi równego traktowania z realizowanym celem (zob. podobny wyrok z dnia 19 marca 2002 r. w sprawie C-476/99 Lommers, Rec. str. I-2891, pkt 39). Takie uregulowanie nie jest zatem

uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

66 Okoliczność, że w chwili zawarcia umowy termin do dokonania transpozycji dyrektywy 2000/78 jeszcze nie upłynął, nie ma wpływu na zasadność tego wniosku.

67 Po pierwsze Trybunał orzekł już, że w okresie przewidzianym na dokonanie transpozycji dyrektywy państwa członkowskie są zobowiązane do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu celu tej dyrektywy (ww. wyrok w sprawie Inter-Environnement Wallonie, pkt 45).

68 W tym kontekście nie ma znaczenia, czy sporny przepis prawa krajowego, przyjęty po wejściu w życie niniejszej dyrektywy, służy lub nie jej transponowaniu (zob. podobny wyrok z dnia 8 maja 2003 r. w sprawie C-14/02 ATRAL, Rec. str. I-4431, pkt 58 i 59).

69 Otóż w postępowaniu przed sądem krajowym, przewidziane w art. 14 ust. 3 TzBfG obniżenie z 58 na 52 lata granicy wieku uprawniającej do zawierania umów o pracę na czas określony zostało wprowadzone w grudniu 2002 r. i powinno obowiązywać do dnia 31 grudnia 2006 r.

70 Sama okoliczność, że w tym przypadku uregulowanie krajowe traci moc w dniu 31 grudnia 2006 r., tj. zaledwie kilka tygodni po upływie terminu do dokonania transpozycji, do którego przestrzegania dane państwo członkowskie jest zobowiązane, nie jest decydująca.

71 W rzeczywistości, z jednej strony, z samego brzmienia art. 18 ust. 2 dyrektywy 2000/78 wynika, że w sytuacji, gdy państwo członkowskie, jak w niniejszym przypadku Republika Federalna Niemiec, zdecydowało się skorzystać z dodatkowego, liczonego od dnia 2 grudnia 2003 r. terminu trzech lat na dokonanie transpozycji tej dyrektywy, państwo to „przedstawia Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek [...] oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy”.

72 Przepis ten wymaga więc, by państwo członkowskie, które wyjątkowo korzysta w ten sposób z przedłużonego terminu na dokonanie transpozycji podjęło stopniowo konkretne środki w celu zbliżenia krajowego uregulowania do rezultatu zamierzonego w dyrektywie. Otóż zobowiązanie to utraciłoby wszelki sens, jeżeli państwom członkowskim umożliwione zostałyby przyjmowanie w okresie przewidzianym na wprowadzenie w życie tej dyrektywy środków niezgodnych z celem tej dyrektywy.

73 Z drugiej strony, jak podniosła rzecznik generalny w pkt 96 opinii, w dniu 31 grudnia 2006 r. znaczna część pracowników objętych uregulowaniem, którego dotyczy spór przed sądem krajowym – wśród nich W. Mangold – osiągnie już wiek 58 lat i nadal będzie podlegała specjalnemu reżimowi przewidzianemu przez art. 14 ust. 3 TzBfG, tak że dla tej kategorii osób ryzyko pozbawienia gwarancji stabilności zatrudnienia wynikającej z umowy o pracę na czas nieokreślony jest definitywnie usankcjonowane, niezależnie od tego, że z końcem 2006 r. wygasa możliwość stosowania przepisów posługujących się kryterium wieku określonego na 52 lata.

74 Po drugie i przede wszystkim dyrektywa 2000/78 nie stanowi sama w sobie źródła zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Zgodnie z brzmieniem jej art. 1 ma ona na celu wyłącznie „wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”, a sama zasada zakazująca tych form

dyskryminacji ma swoje źródło, jak wynika z motywów pierwszego i czwartego tej dyrektywy, w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich.

75 W ten sposób zasada niedyskryminacji ze względu na wiek powinna zostać uznana za zasadę ogólną prawa wspólnotowego. Z chwilą gdy uregulowanie krajowe jako służące wykonaniu dyrektywy 1999/70 wchodzi w zakres stosowania tej zasady, jak to ma miejsce w przypadku art. 14 ust. 3 TzBfG zmienionego ustawą z 2002 r. (zob. również pkt 51 i 64 niniejszego wyroku), Trybunał, do którego wniesiony został wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, powinien wskazać sądowi krajowemu wszystkie elementy wykładni konieczne dla dokonania przez ten sąd oceny zgodności uregulowania krajowego z zasadą niedyskryminacji (zob. podobny wyrok z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie C-442/00 Rodríguez Caballero, Rec. str. I-11915, pkt 30-32).

76 W związku z tym przestrzeganie ogólnej zasady równego traktowania w szczególności ze względu na kryterium wieku, nie może samo w sobie zależeć od upływu terminu przyznanego państwu członkowskiemu na dokonanie transpozycji dyrektywy zmierzającej do ustanowienia warunków ramowych dla walki z dyskryminacją ze względu na wiek, w szczególności w zakresie, w jakim dotyczy ona uregulowania stosownych środków odwoławczych, ciężaru dowodu, ochrony przed retorsjami, dialogu społecznego, pozytywnych działań i innych środków wprowadzających w życie tę dyrektywę.

77 W związku z tym, na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór dotyczący zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, spoczywa obowiązek zagwarantowania – w ramach jego kompetencji – ochrony prawnej wynikającej z prawa wspólnotowego oraz zapewnienia jej pełnej skuteczności poprzez niestosowanie jakichkolwiek przepisów prawa krajowego, które mogą być z nim sprzeczne (zob. podobne wyroki z dnia 9 marca 1978 r. w sprawie 106/77 Simmenthal, Rec. str. 629, pkt 21 i z dnia 5 marca 1998 r. w sprawie C-347/96 Solred, Rec. str. I-937, pkt 30).

78 Biorąc powyższe pod uwagę, na pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć, że prawo wspólnotowe a w szczególności art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot sporu przed sądem krajowym, które bez ograniczeń zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat, chyba że występuje ścisły związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony z tym samym pracodawcą.

Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek poprzez niestosowanie wszelkich przepisów prawa krajowego, które są z nią sprzeczne również wtedy, gdy termin do dokonania transpozycji tej dyrektywy jeszcze nie upłynął.(...)

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka co następuje:

1) Klauzula 8 pkt 3 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., wprowadzonego w życie przez dyrektywę Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) należy interpretować w ten sposób, że klauzula ta nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu

takiemu, jak stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym, które, ze względu na konieczność promowania zatrudnienia i niezależnie od wykonywania tego porozumienia dokonało obniżenia granicy wieku, po przekroczeniu której możliwe jest zawieranie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń.

2) Prawo wspólnotowe, a w szczególności 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 należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak uregulowanie stanowiące przedmiot sporu przed sądem krajowym, które bez ograniczeń zezwala na zawieranie umów o pracę na czas określony z pracownikami w wieku powyżej 52 lat, chyba że występuje ścisły związek z wcześniejszą umową o pracę na czas nieokreślony z tym samym pracodawcą.

Na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek poprzez niestosowanie wszelkich przepisów prawa krajowego, które są z nią sprzeczne również wtedy, gdy termin na dokonanie transpozycji tej dyrektywy jeszcze nie upłynął.

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 19 stycznia 2010 r. (*)

Zasada niedyskryminacji ze względu na wiek – Dyrektywa 2000/78/WE – Ustawodawstwo krajowe dotyczące rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, nieuwzględniające okresu zatrudnienia ukończonego przed osiągnięciem wieku 25 lat do obliczania długości okresu wypowiedzenia – Uzasadnienie środka – Uregulowanie krajowe sprzeczne z dyrektywą – Rola sądu krajowego

W sprawie C-555/07

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Niemcy) postanowieniem z dnia 21 listopada 2007 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 13 grudnia 2007 r., w postępowaniu

Seda Küçükdeveci przeciwko Swedex GmbH & Co. KG,

TRYBUNAŁ (wielka izba), (...)

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni zasady niedyskryminacji ze względu na wiek oraz 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 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy S. Küçükdeveci a jej byłym pracodawcą, Swedex GmbH & Co. KG (zwanym dalej „Swedex”), dotyczącego obliczenia długości okresu wypowiedzenia mającego zastosowanie przy rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywa 2000/78 przyjęta została na podstawie art. 13 WE. Jej motywy 1, 4 i 25 mają następujące brzmienie:

„(1) Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.[...]

(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez Europejską Konwencją o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy. [...]

(25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana”.

4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 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.

5 Artykuł 2 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; [...].”

6 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy przewiduje, że:

„1. 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 tej 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) określeniu górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę”.

8 Zgodnie z art. 18 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 jej transpozycja do porządku prawnego państw członkowskich miała nastąpić najpóźniej w dniu 2 grudnia 2003 r. Jednak akapit drugi tego artykułu stanowi:

„W celu uwzględnienia szczególnych warunków, państwa członkowskie mogą, o ile zaistnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., to znaczy w sumie sześć lat na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W tym wypadku niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję [...]”.

9 Republika Federalna Niemiec skorzystała z tej możliwości i w ten sposób transpozycja przepisów dyrektywy 2000/78 dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność w tym państwie członkowskim miała nastąpić najpóźniej w dniu 2 grudnia 2006 r.

Uregulowania krajowe

Ogólna ustawa o równości traktowania

10 Paragrafy 1, 2 i 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równości traktowania) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I. s. 1897), w której dokonano transpozycji dyrektywy 2000/78, stanowią:

„Paragraf 1 – Przedmiot ustawy

Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich nierówności ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową.

Paragraf 2 – Zakres stosowania [...]

4) W stosunku do wypowiedzeń stosunku pracy obowiązują wyłącznie przepisy dotyczące ogólnej i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem.[...]

Paragraf 10 – Dopuszczalność niektórych różnic w traktowaniu ze względu na wiek

Bez uszczerbku dla § 8, pewna różnica w traktowaniu związana z wiekiem jest dopuszczalna, jeżeli jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniona celem zgodnym z przepisami. Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

1) 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; [...].”

Przepisy dotyczące okresów wypowiedzenia stosunku pracy

11 Paragraf 622 Bürgerliches Gesetzbuch (niemieckiego kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”), zatytułowany „Okresy wypowiedzenia stosunku pracy”, stanowi:

„1) Okres wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem fizycznym lub umysłowym (zwanym dalej „pracownikami”) wynosi cztery tygodnie ze skutkiem na 15. dzień miesiąca lub na koniec miesiąca kalendarzowego.

2) Okres wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę wynosi:

- 1 miesiąc ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 2 lata;
- 2 miesiące ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 5 lat;
- 3 miesiące ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 8 lat –;
- 4 miesiące ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 10 lat;
- 5 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 12 lat;
- 6 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 15 lat;
- 7 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, gdy stosunek pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie trwał 20 lat.

Dokonując obliczenia okresu zatrudnienia, nie uwzględnia się okresów ukończonych przez pracownika przed osiągnięciem przez niego 25 lat życia”.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

12 S. Küçükdeveci urodziła się w dniu 12 lutego 1978 r. Była zatrudniona przez Swedex od dnia 4 czerwca 1996 r., tj. od ukończenia 18 lat.

13 Swedex rozwiązał z nią umowę o pracę pismem z dnia 19 grudnia 2006 r., ze skutkiem z dniem 31 stycznia 2007 r., uwzględniając ustawowy okres wypowiedzenia. Pracodawca obliczył okres wypowiedzenia w taki sposób, jak gdyby jej staż pracy wynosił 3 lata, podczas gdy w rzeczywistości przepracowała 10 lat.

14 S. Küçükdeveci zaskarżyła rozwiązanie z nią umowy o pracę do Arbeitsgericht Mönchengladbach (Niemcy). W postępowaniu przed tym sądem podniosła, że na podstawie § 622 ust. 2 akapit pierwszy pkt 4 BGB okres wypowiedzenia jej umowy o pracę powinien wynosić 4 miesiące, licząc od dnia 31 grudnia 2006 r., to jest powinien kończyć się w dniu 30 kwietnia 2007 r. Taki termin odpowiada dziesięcioletniemu stażowi pracy. Spór przed sądem krajowym toczy się zatem przed dwiema jednostkami, tj. z jednej strony – S. Küçükdeveci i z drugiej strony – Swedex.

15 Zdaniem S. Küçükdeveci, § 622 ust. 2 akapit drugi BGB w zakresie, w jakim przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przed osiągnięciem 25 lat życia nie są uwzględniane przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia, stanowi dyskryminację ze względu na wiek sprzeczną z prawem Unii. W związku z tym ten przepis nie powinien być stosowany.

16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, rozpoznający sprawę w postępowaniu odwoławczym, zauważył, że na dzień wypowiedzenia umowy o pracę termin transpozycji dyrektywy 2000/78 już upłynął. Sąd ten stwierdził także, że § 622 BGB przewiduje odmienne traktowanie bezpośrednio związane z wiekiem i choć nie jest przekonany o jego niekonstytucyjności, to jednak jego zgodność z prawem Unii jest zdaniem tego sądu dyskusyjna. W tej kwestii zastanawia się, czy ewentualne istnienie dyskryminacji bezpośredniej związanej z wiekiem powinno być rozpatrywane w świetle pierwszeństwa prawa Unii, co zdaje się sugerować wyrok z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, czy też w świetle dyrektywy 2000/78. Podkreślając, że sporny przepis krajowy jest jasny i nie mógłby zostać ewentualnie poddany wykładni nadającej znaczenie zgodne z dyrektywą, sąd ten zastanawia się także, czy – aby móc nie stosować tego przepisu w sporze między podmiotami prywatnymi – powinien najpierw – w celu ochrony uzasadnionych oczekiwań podmiotów prawa – zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości w trybie prejudycjalnym o potwierdzenie niezgodności tego przepisu z prawem Unii.

17 W tych okolicznościach Landesarbeitsgericht Düsseldorf postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1 a) Czy krajowe uregulowanie ustawowe, zgodnie z którym okres wypowiedzenia obowiązujący pracodawcę ulega stopniowemu wydłużeniu stosownie do wydłużającego się okresu zatrudnienia pracownika, jednakże okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika przed osiągnięciem przez niego wieku 25 lat nie są w tym przypadku uwzględniane, narusza wspólnotowy zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, szczególnie wspólnotowe prawo pierwotne lub dyrektywę 2000/78 [...]?

b) Czy uzasadnieniem dla obowiązku przestrzegania przez pracodawcę w stosunku do młodszych pracowników wyłącznie podstawowego okresu wypowiedzenia może być okoliczność, że uznaje się, iż pracodawca realizuje uznany interes przedsiębiorstwa polegający na elastyczności jego

składu osobowego, który to interes naruszają dłuższe okresy wypowiedzenia, oraz iż młodszym pracownikom nie przyznaje się (wywodzonej – w stosunku do starszych pracowników – z dłuższych okresów wypowiedzenia) ochrony istnienia stosunku zatrudnienia i ochrony swobody decyzyjnej pracownika w kwestiach związanych ze stosunkiem zatrudnienia, ponieważ, dla przykładu, w związku z ich wiekiem lub mniejszymi obciążeniami o charakterze socjalnym, rodzinnym i prywatnym można od nich oczekiwać większej zawodowej i osobistej elastyczności oraz mobilności?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lit. a) i odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze lit. b):

Czy w przypadku sporu między podmiotami prywatnymi sąd państwa członkowskiego jest zobowiązany do niezastosowania uregulowania ustawowego wyraźnie niezgodnego z prawem wspólnotowym, czy też należy uwzględnić zaufanie, jakie adresaci norm pokładają w zastosowaniu obowiązujących ustaw krajowych w ten sposób, że skutek w postaci niezastosowania przepisu następuje dopiero po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości orzeczenia w przedmiocie spornego lub zasadniczo podobnego uregulowania?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

18 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy uregulowanie krajowe, takie jak w sprawie przed sądem krajowym, które przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie są uwzględniane przy obliczaniu okresu wypowiedzenia stosunku pracy, stanowi odmienne traktowanie ze względu na wiek zabronione prawem Unii, w szczególności prawem pierwotnym lub dyrektywą 2000/78. Sąd ten zastanawia się zwłaszcza nad kwestią, czy takie uregulowanie znajduje uzasadnienie w okoliczności, że w przypadku rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy z młodymi pracownikami powinien być przestrzegany jedynie podstawowy okres wypowiedzenia po pierwsze po to, by umożliwić pracodawcom elastyczne zarządzanie personelem, co nie byłoby możliwe w przypadku dłuższych okresów wypowiedzenia, a po drugie – ponieważ od młodych pracowników można racjonalnie wymagać większej mobilności zawodowej i osobistej, niż wymagana jest od starszych pracowników.

19 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy – zgodnie z sugestią sądu odsyłającego – sprecyzować na wstępie, czy pytanie to należy rozważać w aspekcie pierwotnego prawa Unii, czy dyrektywy 2000/78.

20 W tej kwestii należy po pierwsze przypomnieć, że na podstawie art. 13 WE Rada Unii Europejskiej przyjęła dyrektywę 2000/78, co do której Trybunał orzekł, że sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – która to zasada ma swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich – lecz ma jedynie na celu ustanowienie w tych dziedzinach ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z różnych względów, między innymi ze względu na wiek (zob. ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 74).

21 W tym kontekście Trybunał potwierdził istnienie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, którą należy uważać za ogólną zasadę prawa Unii (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 75). Dyrektywa 2000/78 zasadę tę konkretyzuje (zob. analogicznie wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w

sprawie 43/75, Defrenne, Rec. s. 455, pkt 54).

22 Należy także wskazać, że art. 6 ust. 1 TUE stanowi, że Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ma taką samą moc prawną jak traktaty. Zgodnie z art. 21 ust. 1 tej karty „[z]akazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na [...] wiek”.

23 Aby zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek można było stosować w sytuacji takiej jak w sprawie przed sądem krajowym, konieczne jest jeszcze, by sytuacja ta mieściła się w zakresie zastosowania prawa Unii.

24 W tej kwestii, inaczej niż w sprawie C-427/06 Bartsch, zakończonej wyrokiem z dnia 23 września 2008 r., Zb.Orz. s. I-7245, zachowanie, któremu w sprawie głównej zarzuca się dyskryminujący charakter, miało miejsce po upływie terminu wyznaczonego państwu członkowskiemu w celu transpozycji dyrektywy 2000/78, który w przypadku Republiki Federalnej Niemiec upłynął w dniu 2 grudnia 2006 r.

25 Z tym dniem dyrektywa spowodowała, że w zakres zastosowania prawa Unii weszło uregulowanie będące przedmiotem sporu przed sądem krajowym, obejmujące materię uregulowaną w dyrektywie, tj., w niniejszej sprawie, warunki rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę.

26 Przepis krajowy taki jak § 622 ust. 2 akapit drugi BGB, w zakresie w jakim przewiduje, że przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia nie są brane pod uwagę okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika przed osiągnięciem przez niego wieku 25 lat, ma bowiem wpływ na warunki rozwiązywania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikami. Uregulowanie tego rodzaju należy zatem uważać za uregulowanie zawierające normy dotyczące warunków rozwiązywania stosunku pracy.

27 Z powyższych rozważań wynika, że ustalenia, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sprawie przed sądem krajowym, należy dokonywać na podstawie zasady ogólnej prawa Unii zakazującej wszelkiej dyskryminacji ze względu na wiek, skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78.

28 Po drugie, odnośnie do kwestii, czy przepis, którego dotyczy sprawa przed sądem krajowym, przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku, należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 pojęcie „zasada równego traktowania” w rozumieniu tej dyrektywy oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy uściśla, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się w sposób gorszy, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 (zob. wyroki: z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531, pkt 50; z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 33).

29 W niniejszej sprawie § 622 ust. 2 akapit drugi BGB przewiduje mniej korzystne traktowanie pracowników, których pracodawca zatrudnił, zanim ukończyli 25 lat. Ten przepis krajowy wprowadza zatem odmienne traktowanie osób posiadających taki sam staż pracy w zależności od tego, w jakim były wieku w chwili zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

30 I tak w wypadku dwóch pracowników, z których każdy ma dwudziestoletni staż pracy, temu,

który rozpoczął pracę w przedsiębiorstwie w wieku 18 lat, będzie przysługiwał pięciomiesięczny okres wypowiedzenia, natomiast temu, który został zatrudniony w wieku 25 lat, będzie przysługiwał okres siedmiomiesięczny. Ponadto, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 36 opinii, przepis krajowy, którego dotyczy postępowanie główne, w sposób generalny stawia młodszych pracowników w sytuacji gorszej od pracowników starszych, ponieważ ci pierwsi, jak pokazuje sytuacja skarżącej w sprawie przed sądem krajowym, potencjalnie mogą zostać wyłączeni – mimo dłuższego o kilka lat stażu pracy w przedsiębiorstwie – z dobrodziejstwa progresywnego wydłużania okresu wypowiedzenia w zależności od czasu trwania stosunku pracy, z którego będą natomiast mogli korzystać pracownicy starsi o porównywalnym stażu pracy.

31 Z powyższego wynika, że przepis, którego dotyczy sprawa przed sądem krajowym, przewiduje odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku.

32 Po trzecie należy ustalić, czy takie odmienne traktowanie może stanowić dyskryminację zabronioną przez skonkretyzowaną w dyrektywie zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek.

33 W tej kwestii art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 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.

34 Zarówno z informacji sądu odsyłającego, jak i wyjaśnień udzielonych na rozprawie przez rząd niemiecki wynika, że źródłem § 622 BGB jest ustawa z 1926 r. Ustalenie w tej ustawie progu 25 lat było wynikiem kompromisu między po pierwsze ówczesnym rządem, który zamierzał w sposób jednolity przedłużyć o trzy miesiące okres wypowiedzenia stosunku pracy wobec pracowników w wieku powyżej 40 lat, po drugie – zwolennikami stopniowego wydłużania okresu wypowiedzenia wobec wszystkich pracowników i po trzecie – zwolennikami stopniowego wydłużania okresu wypowiedzenia, lecz bez uwzględniania stażu pracy, przy czym celem tego przepisu było stopniowe uwolnienie pracodawców od wydłużonych okresów wypowiedzenia w wypadku pracowników w wieku poniżej 25 lat.

35 Zdaniem sądu odsyłającego, § 622 ust. 2 akapit drugi BGB odzwierciedla ocenę ustawodawcy, zgodnie z którą młodszy pracownicy łatwiej i szybciej reagują na utratę pracy i można wymagać od nich większej elastyczności. Wreszcie, zdaniem tego sądu, krótszy w wypadku młodszych pracowników okres wypowiedzenia sprzyja ich zatrudnieniu dzięki zwiększeniu elastyczności w zarządzaniu personelem.

36 Charakter celów przytaczanych przez rząd niemiecki oraz sąd odsyłający zdaje się wskazywać na to, iż są to cele polityki zatrudnienia i rynku pracy w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

37 Zgodnie z brzmieniem tegoż art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy jeszcze ustalić, czy środki mające służyć realizacji takiego prawnie uzasadnionego celu są „właściwe i konieczne”.

38 W tej kwestii należy przypomnieć, że państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru środków właściwych dla realizacji przyjętych przez nie celów w dziedzinie polityki socjalnej i zatrudnienia (zob. ww. wyroki: w sprawie Mangold, pkt 63; w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68).

39 Sąd odsyłający zauważa, że celem spornego środka jest umożliwienie pracodawcy większej elastyczności w zarządzaniu personelem poprzez zmniejszenie obciążenia pracodawcy w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z młodymi pracownikami, od których można rozsądnie wymagać zwiększonej mobilności zawodowej i osobistej.

40 Omawiany środek nie jest jednak właściwy do realizacji tego celu, ponieważ stosowany jest wobec wszystkich pracowników, którzy rozpoczęli pracę w przedsiębiorstwie przed ukończeniem 25 lat, niezależnie od ich wieku w chwili rozwiązania z nimi stosunku pracy.

41 Odnośnie do przyświecającego ustawodawcy przy ustanawianiu tego przepisu, a przypomnianego przez rząd niemiecki celu, polegającego na wzmocnieniu ochrony pracowników w zależności od czasu przepracowanego w przedsiębiorstwie, okazuje się, że na podstawie spornego przepisu wydłużenie okresu wypowiedzenia stosunku pracy w zależności od stażu pracownika opóźnia się w przypadku wszystkich pracowników, którzy zostali zatrudnieni przed osiągnięciem wieku 25 lat, nawet jeżeli w chwili wypowiedzenia zainteresowany mógłby wykazać się długim stażem pracy w przedsiębiorstwie. Nie można zatem uznać, że środek ten jest odpowiedni do realizacji wskazanego celu.

42 Należy podkreślić, że – jak podkreśla sąd odsyłający – przepis, którego dotyczy sprawa główna, wpływa na sytuację młodych ludzi w nierównym stopniu, wpływa bowiem na sytuację tej ich grupy, która bez wykształcenia zawodowego albo po okresie krótkiego kształcenia zawodowego wcześniej podjęła zatrudnienie, nie wpływa natomiast na sytuację tej grupy, która podejmuje zatrudnienie, po tym jak odbyła wieloletnie kształcenie.

43 Z ogółu powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni prawa Unii, a dokładniej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, należy dokonywać w ten sposób, że stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sporze przed sądem krajowym, który przewiduje, że okres zatrudnienia ukończone przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie są uwzględniane przy obliczaniu okresu wypowiedzenia stosunku pracy.

W przedmiocie pytania drugiego

44 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy aby móc nie stosować w sporze między jednostkami przepisu, który uważa za sprzeczny z prawem Unii, powinien najpierw – w celu ochrony uzasadnionych oczekiwań podmiotów prawa – zwrócić się do Trybunału na podstawie art. 267 TFUE o potwierdzenie niezgodności tego przepisu z prawem Unii.

45 Odnośnie do, po pierwsze, roli sądu krajowego w sporze między jednostkami, kiedy okazuje się, że prawo krajowe jest sprzeczne z prawem Unii, Trybunał orzekł już, że to na sądach krajowych spoczywa w szczególności obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej podmiotom prawa poprzez przepisy prawa Unii oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów (zob. podobnie wyroki: z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 111; z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 42).

46 W kwestii sporów między jednostkami Trybunał orzekł niezmiennie, że dana dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki i nie można zatem powoływać się na

dyrektywę jako taką przeciwko jednostce (zob. w szczególności wyroki: z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 48; z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 20; ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 108).

47 Jednak wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia rezultatu w niej wskazanego, jak również powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciążą na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (zob. w szczególności wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 26; z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Rec. s. I-4135, pkt 8; ww. wyrok w sprawie Faccini Dori, pkt 26; wyrok z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 Inter-Environnement Wallonie, Rec. s. I-7411, pkt 40; ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 110; wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 106).

48 Z powyższego wynika, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy – dokonując interpretacji tego prawa – powinien w najszerszym możliwym zakresie dokonywać jej w świetle treści i celów dyrektywy w celu osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, postępując tym samym zgodnie z art. 288 akapit trzeci TFUE (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Colson i Kamann, pkt 26; w sprawie Marleasing, pkt 8; w sprawie Faccini Dori, pkt 26; w sprawie Pfeiffer i in., pkt 113). Wymóg dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego jest nierozłącznie związany z systemem traktatu, gdyż zezwala sądowi krajowemu na zapewnienie, w ramach jego właściwości, pełnej skuteczności prawa Unii przy rozpoznawaniu zawisłego przed nim sporu (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 114).

49 Jednak – zdaniem sądu odsyłającego – § 622 ust. 2 akapit drugi BGB jest jasny i w związku z tym nie może zostać ewentualnie poddany wykładni zgodnej z dyrektywą 2000/78.

50 W tej kwestii należy przypomnieć po pierwsze, że – jak wskazano w pkt 20 niniejszego wyroku – dyrektywa 2000/78 nie ustanawia zasady równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, lecz jedynie ją konkretyzuje, a po drugie, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek jest zasadą ogólną prawa Unii, gdyż stanowi konkretne zastosowanie ogólnej zasady równości traktowania (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 74–76).

51 W tych okolicznościach na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór dotyczący zakazu dyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78, spoczywa obowiązek zagwarantowania – w ramach jego kompetencji – ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z prawa Unii oraz zapewnienia jego pełnej skuteczności poprzez niestosowanie jakichkolwiek przepisów prawa krajowego sprzecznych z tą zasadą (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 77).

52 Po drugie, co się tyczy ewentualnie ciążącego na sądzie krajowym, rozpoznającym spór między jednostkami, obowiązku zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię prawa Unii przed odstąpieniem od stosowania przepisu krajowego, który uważa za sprzeczny z tym prawem, należy wskazać, że – jak wynika z postanowienia odsyłającego – ten aspekt pytania jest uzasadniony faktem, że na podstawie prawa krajowego sąd odsyłający nie może zaniechać stosowania obowiązującego przepisu prawa krajowego, o ile Bundesverfassungsgericht (federalny trybunał konstytucyjny) nie stwierdził wcześniej jego niekonstytucyjności.

53 W tej kwestii należy podkreślić, że konieczność zagwarantowania pełnej skuteczności zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 oznacza, że kiedy sąd krajowy napotyka przepis wchodzący w zakres zastosowania prawa Unii, który uważa za niezgodny z tą zasadą, a dokonanie wykładni tego przepisu zgodnej z prawem Unii okazuje się niemożliwe, powinien odstąpić od stosowania tego przepisu, i ani nie jest przy tym zobowiązany do uprzedniego wystąpienia do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym, ani nie można mu w tym przeszkodzić.

54 Przyznane w ten sposób sądowi krajowemu w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienie do domagania się, przed odstąpieniem od stosowania przepisu krajowego sprzecznego z prawem Unii, wykładni Trybunału dokonanej w trybie prejudycjalnym, nie może jednak przekształcić się w obowiązek wynikający z tego, że prawo krajowe nie pozwala temu sądowi na niestosowanie przepisu krajowego, który uważa za sprzeczny z konstytucją, jeżeli wcześniej trybunał konstytucyjny nie stwierdził jego niekonstytucyjności. Na podstawie bowiem zasady pierwszeństwa prawa Unii, z której korzysta także zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, uregulowanie krajowe, które wchodzi w zakres zastosowania prawa Unii, a jest z nim sprzeczne, nie powinno być stosowane (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Mangold, pkt 77).

55 Z powyższych rozważań wynika, że sąd krajowy, rozpoznając spór między jednostkami, nie jest zobowiązany do wystąpienia do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 przed odstąpieniem od stosowania przepisu prawa krajowego, który uważa za sprzeczny z tą zasadą, lecz ma takie uprawnienie. Fakultatywność takiego zwrócenia się do Trybunału jest niezależna od szczegółowego trybu, którego sąd krajowy powinien przestrzegać na podstawie prawa krajowego przy odstępowaniu od stosowania przepisu krajowego, który uważa za sprzeczny z Konstytucją.

56 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady.

(..).

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

1) Wykładni prawa Unii, a dokładniej zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak w sporze przed sądem krajowym, który przewiduje, że okresy zatrudnienia ukończone przez pracownika, zanim osiągnął on wiek 25 lat, nie są uwzględniane przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia stosunku pracy.

2) Na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267

akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady.

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 15 października 2009 r. (*)

Dyrektywy 77/91/EWG, 79/279/EWG i 2004/25/WE – Ogólna zasada prawa wspólnotowego ochrony akcjonariuszy mniejszościowych – Nieistnienie – Prawo spółek – Przejęcie kontroli – Obowiązkowa oferta – Zalecenie 77/534/EWG – Kodeks postępowania

W sprawie C-101/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Cour de cassation (Luksemburg) postanowieniem z dnia 21 lutego 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 5 marca 2008 r., w postępowaniu

Audiolux SA i in. Przeciwko Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) i in., Bertelsmann AG i in.,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

(...)Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy pytania, czy istnieje ogólna zasada prawa wspólnotowego równego traktowania akcjonariuszy, na mocy której akcjonariusze mniejszościowi są chronieni poprzez obowiązek akcjonariusza dominującego przejmującego lub sprawującego kontrolę nad spółką dotyczący złożenia oferty odkupu ich akcji na takich samych warunkach, jakie zostały uzgodnione podczas nabycia akcji w tej spółce skutkującego uzyskaniem kontroli przez akcjonariusza dominującego lub umocnieniem tej kontroli, i w razie potrzeby skutków takiej zasady w czasie.

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między akcjonariuszami mniejszościowymi spółki RTL Group (zwanej dalej „RTL”) a spółkami Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) (zwaną dalej „GBL”), Bertelsmann AG (zwaną dalej „Bertelsmann”), a także RTL w przedmiocie porozumień zawartych między GBL a Bertelsmann.

Ramy prawne

3 Na mocy motywu piątego drugiej dyrektywy Rady 77/91/EWG z dnia 13 grudnia 1976 r. w sprawie koordynacji gwarancji, jakie są wymagane w państwach członkowskich od spółek w rozumieniu art. 58 akapit drugi traktatu, w celu uzyskania ich równoważności, dla ochrony interesów zarówno wspólników, jak i osób trzecich w zakresie tworzenia spółki akcyjnej, jak również utrzymania i zmian jej kapitału (Dz.U. 1977, L 26, s. 1):

„uwzględniając cele określone w art. 54 ust. 3 lit. g), niezbędne jest, aby prawo państw członkowskich dotyczące podwyższania i obniżania kapitału zapewniało przestrzeganie i zharmonizowanie zasad równego traktowania akcjonariuszy mających tę samą pozycję oraz zapewniało ochronę wierzycieli, których roszczenia powstały przed podjęciem decyzji o obniżeniu kapitału”.

4 Artykuł 20 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„1. Państwa członkowskie mogą zrezygnować ze stosowania art. 19 [uzależniającego nabycie przez spółkę własnych akcji od pewnych warunków]:[...]

d) do akcji nabytych w wykonaniu obowiązków ustawowych lub w wyniku orzeczenia sądowego mającego na celu ochronę akcjonariuszy mniejszościowych, w szczególności w przypadku łączenia się, zmiany przedmiotu lub formy spółki, przeniesienia statutowej siedziby spółki za granicę lub wprowadzenie ograniczeń w przenoszeniu udziałów;[...]

f) do akcji nabytych w celu przyznania akcjonariuszom mniejszościowym odszkodowania w spółkach powiązanych [odszkodowania akcjonariuszom mniejszościowym spółek powiązanych];[...]

5 Artykuł 42 dyrektywy 77/91 brzmi:

„W celu stosowania niniejszej dyrektywy państwa członkowskie zagwarantują równe traktowanie akcjonariuszy znajdujących się w takiej samej sytuacji”.

6 Zgodnie z pkt 6 zalecenia Komisji 77/534/EWG z dnia 25 lipca 1977 r. dotyczącego Europejskiego kodeksu postępowania w zakresie transakcji zbywalnymi papierami wartościowymi (Dz.U. L 212, s. 37):

„[...] Komisja mogła ponadto poprzez konsultacje z kręgiem zainteresowanych stwierdzić, że w kręgu tym występuje daleko idąca zgodność co do tych zasad” [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tego zalecenia poniżej].

7 Punkt 11 lit. c) tego zalecenia stanowi:

„Trzecia zasada ogólna dotyczy równego traktowania akcjonariuszy.

Komisja uznała za konieczne, pomimo pewnej krytyki, utrzymanie zasady równego traktowania oraz zilustrowała jej stosowanie poprzez dwa przepisy dodatkowe, przy czym nacisk położony został na konkretny obowiązek publikacji.

W siedemnastym przepisie dodatkowym wymienione jest równe traktowanie pozostałych akcjonariuszy w przypadku przejęcia kontroli, z drugiej zaś strony uznaje się, że akcjonariusze ci mogą być chronieni w inny sposób, aby wziąć pod uwagę okoliczność, że w Republice Federalnej Niemiec uprawnienia dominującego akcjonariusza są ustawowo ograniczone. [...]”.

8 Zasady ogólne pierwsza i trzecia europejskiego kodeksu postępowania (zwanego dalej „kodeksem postępowania”) stanowiące załącznik do zalecenia 77/534 stanowią:

„1. Celu niniejszego kodeksu i zasad ogólnych należy przestrzegać nawet w przypadkach nieobjętych wyraźnie przepisami dodatkowymi.

Wszelkie transakcje dokonywane na rynkach papierów wartościowych powinny być zgodne nie tylko z literą, ale również z duchem przepisów ustawowych i wykonawczych obowiązujących w każdym państwie członkowskim, a także z zasadami dobrego postępowania już stosowanymi na tych rynkach lub zalecanymi przez niniejszy kodeks. [...]

3. Wszystkim posiadaczom papierów wartościowych tego samego rodzaju, wydanych przez tę samą

spółkę, należy zagwarantować równe traktowanie; w szczególności należy brać pod uwagę prawo wszystkich akcjonariuszy do bycia traktowanym w ten sam sposób w ramach każdej transakcji, która pośrednio lub bezpośrednio skutkuje przeniesieniem udziału, umożliwiającym prawne albo faktyczne przejęcie kontroli nad spółką, której papiery wartościowe są przedmiotem obrotu na rynku”.

9 Siedemnasty przepis dodatkowy kodeksu postępowania brzmi:

„Żadna transakcja, skutkująca przeniesieniem udziału dającego kontrolę w rozumieniu trzeciej zasady ogólnej, nie może zostać przeprowadzona w sposób niejawnym bez poinformowania innych akcjonariuszy i organu nadzoru nad rynkiem.

Pożądane jest, aby wszyscy akcjonariusze spółki, nad którą została przejęta kontrola, mieli możliwość zbycia swoich akcji na takich samych warunkach, chyba że są oni chronieni w inny sposób, który można uznać za równoważny”.

10 Zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 79/279/EWG z dnia 5 marca 1979 r. koordynującej warunki dopuszczania papierów wartościowych do publicznego obrotu giełdowego (Dz.U. L 66, s. 21) emitenci papierów wartościowych dopuszczonych do publicznego obrotu giełdowego muszą wypełnić zobowiązania wymienione w wykazie C załącznika do tej dyrektywy.

11 Załącznik do wspomnianej dyrektywy zawiera bowiem wykaz C dotyczący „obowiązków spółki, której akcje dopuszczone są do publicznego obrotu giełdowego”. W pkt 2 lit. a) tego wykazu uściśla się, że „[s]półka musi zapewnić równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy, których pozycja w spółce jest taka sama” [tłumaczenie nieoficjalne].

12 Przepis ten został powtórzony w art. 65 ust. 1 dyrektywy 2001/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 maja 2001 r. w sprawie dopuszczenia papierów wartościowych do publicznego obrotu giełdowego oraz informacji dotyczących tych papierów wartościowych, które podlegają publikacji (Dz.U. L 184, s. 1). Artykuł 111 ust. 1 tej dyrektywy uchylił dyrektywę 79/279.

13 Jednakże art. 65 dyrektywy 2001/34 został uchylony od dnia 20 stycznia 2007 r. na mocy art. 32 pkt 5 dyrektywy 2004/109/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie harmonizacji wymogów dotyczących przejrzystości informacji o emitentach, których papiery wartościowe dopuszczane są do obrotu na rynku regulowanym, oraz zmieniającej dyrektywę 2001/34/WE (Dz.U. L 390, s. 38). Artykuł 17 dyrektywy 2004/109, zatytułowany „Wymagania dotyczące udzielania informacji przez emitentów, których akcje dopuszczone są do obrotu na rynku regulowanym”, stanowi w ust. 1:

„Emitent akcji dopuszczonych do obrotu na rynku regulowanym zapewnia równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy posiadających ten sam status”.

14 Zgodnie z motywami 8 i 10 dyrektywy 2004/25/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie ofert przejęcia (Dz.U. L 142, s. 12):

„(8) Zgodnie z zasadami ogólnymi prawa wspólnotowego, w szczególności prawa do uczciwego przesłuchania [rzetelnego procesu], decyzje organu nadzoru powinny być, we właściwych okolicznościach, poddawane przeglądowi przez niezależny sąd lub trybunał [...].[...]

(10) Obowiązek złożenia oferty wszystkim posiadaczom papierów wartościowych nie powinien

dotyczyć tych posiadaczy, którzy posiadają kontrolne pakiety akcji w dniu, w którym wchodzi w życie ustawodawstwo krajowe przyjmujące niniejszą dyrektywę”.

15 Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej dyrektywy stosuje się ona do ofert dotyczących papierów wartościowych spółek podlegających prawom państw członkowskich w sytuacji, gdy ich papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym.

16 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Zasady ogólne”, stanowi w ust. 1 lit. a) i ust. 2 lit. a):

„1. Do celów wykonania niniejszej dyrektywy państwa członkowskie zapewniają, że spełnione są następujące zasady:

a) wszyscy posiadacze tego samego rodzaju papierów wartościowych spółki będącej przedmiotem oferty muszą być traktowani jednakowo; co więcej, jeżeli osoba przejmie kontrolę nad spółką, inni posiadacze papierów wartościowych muszą być chronieni; [...]

2. W celu zapewnienia zgodności z zasadami ustanowionymi w ust. 1 państwa członkowskie:

a) zapewniają, że minimalne wymagania wymienione w niniejszej dyrektywie są przestrzegane [...]”.

17 Artykuł 5 dyrektywy 2004/25, zatytułowany „Ochrona akcjonariuszy mniejszościowych, obowiązkowa oferta i uczciwa cena”, stanowi w ust. 1 i 4:

„1. W sytuacji, gdy osoba fizyczna lub prawna, w wyniku nabycia przez nią lub przez osoby działające z nią w porozumieniu, posiada papiery wartościowe spółki w rozumieniu art. 1 ust. 1, które dodane do posiadanych przez nią papierów wartościowych i do papierów wartościowych posiadanych przez osoby działające z nią w porozumieniu, dają jej bezpośrednio lub pośrednio określony udział w ogólnej liczbie głosów w tej spółce, dający jej kontrolę nad tą spółką, państwa członkowskie zapewniają, że od takiej osoby wymaga się złożenia oferty jako środka ochrony mniejszościowych akcjonariuszy tej spółki. Taka oferta jest kierowana w najwcześniejszym możliwym terminie do wszystkich posiadaczy tych papierów wartościowych i obejmuje wszystkie posiadane przez nich papiery wartościowe po godziwej cenie, jak to określono w ust. 4.

4. Najwyższa cena zapłacona przez oferenta za te same papiery wartościowe lub przez osoby działające z nim w porozumieniu, w okresie, jaki ma być ustalony przez państwa członkowskie, lecz nie krótszym niż sześć i nie dłuższym niż 12 miesięcy przed rozpoczęciem oferty, o której mowa w ust. 1, jest uważana za godziwą cenę [...]”.

18 Artykuł 16 tej dyrektywy, zatytułowany „Prawo przymusowego wykupu”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie zapewniają, że w następstwie oferty złożonej wszystkim posiadaczom papierów wartościowych spółki będącej przedmiotem oferty na całość posiadanych przez nich papierów wartościowych zastosowanie mają ust. 2 i 3.

2. Państwa członkowskie zapewniają, że posiadacz pozostałych papierów wartościowych może żądać od oferenta wykupu swoich papierów wartościowych po godziwej cenie w tych samych okolicznościach, jakie przewidziano w art. 15 ust. 2.

3. Przepisy art. 15 ust. 3 i 5 stosuje się odpowiednio”.

19 Artykuł 15 ust. 2 wspomnianej dyrektywy, do którego odsyła art. 16 ust. 2, ustanawia wymagany próg udziału w wysokości 90% kapitału dającego prawo głosu. Artykuł 15 ust. 5, do którego odnosi się art. 16 ust. 3 dyrektywy 2004/25, stanowi, iż państwa członkowskie zapewniają, by zagwarantowana była godziwa cena.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

20 Audiolux SA i pozostałe skarżące w postępowaniu przed sądem krajowym (dalej zwane łącznie „Audiolux”) są akcjonariuszami mniejszościowymi w RTL, której akcje były notowane na giełdowych rynkach regulowanych w Luksemburgu, Brukseli i Londynie.

21 Jak wynika z akt sprawy, przed zaistnieniem okoliczności leżących u podstaw sporu w postępowaniu przed sądem krajowym GBL posiadała 30% akcji w RTL. Bertelsmann posiadała 80% udziałów w Bertelsmann Westdeutsche TV GmbH, pozostałe 20% udziałów należało do Westdeutsche Allgemeine Zeitungsverlagsgesellschaft E. Brost & J. Funke GmbH & Co. Bertelsmann Westdeutsche TV GmbH posiadała 37% akcji w RTL, brytyjska grupa Pearson Television posiadała 22%, a reszta – 11% akcji – należała do różnych akcjonariuszy, w tym do Audiolux.

22 W drodze kilku transakcji, które zostały przeprowadzone w pierwszej połowie 2001 r., GBL przeniosła swój trzydziestoprocentowy udział w kapitale RTL na Bertelsmann w zamian za 25% kapitału tej spółki.

23 Następnie Bertelsmann nabyła w grudniu 2001 r. akcje posiadane przez Pearson Television, a RTL przeprowadziła „delisting” swoich papierów wartościowych z giełdy w Londynie ze skutkiem od dnia 31 grudnia 2002 r.

24 Przeniesienie akcji posiadanych przez GBL na Bertelsmann było przedmiotem wyroku tribunal d’arrondissement (Luksemburg) z dnia 8 lipca 2003 r., w którym oddalono żądania wniesione przez Audiolux na tej podstawie, że nie opierały się one na żadnym przepisie lub zasadzie prawnej uznanej w prawie luksemburskim. Żądania te dotyczyły w szczególności ważności transakcji skutkujących przeniesieniem akcji i naprawienia szkody spowodowanej nieprzestrzeganiem obowiązku zaoferowania powodom zamiany ich akcji w RTL na akcje Bertelsmann na takich samych warunkach, jakie zostały przyznane GBL.

25 Zgodnie z tym wyrokiem obowiązujące luksemburskie prawo spółek nie przewiduje – w razie przeniesienia przez znaczącego akcjonariusza jego papierów wartościowych na innego znaczącego akcjonariusza – prawa akcjonariuszy mniejszościowych do przeniesienia ich papierów wartościowych na tych samych warunkach. Ponadto luksemburskie przepisy giełdowe nie mogą być podstawą prawną rozpatrywanych żądań. We wspomnianym wyroku stwierdzono w szczególności, że żaden przepis prawa luksemburskiego nie transponuje zalecenia 77/534.

26 „Delisting” papierów wartościowych RTL z giełdy w Londynie był przedmiotem wyroku tribunal d’arrondissement z dnia 30 marca 2004 r., w którym oddalono żądania zgłoszone przez Audiolux dotyczące w szczególności obowiązku zwiększenia ilości papierów wartościowych RTL znajdujących się w publicznym obrocie i niewycofywania jej papierów wartościowych z notowań giełdy w Londynie.

27 Po połączeniu obu spraw Cour d’appel (Luksemburg) utrzymał te wyroki w mocy, wskazując w odniesieniu do wyroku z 8 lipca 2003 r., że sprawa dotyczy istnienia zasady ogólnej, na mocy której

akcjonariusze mniejszościowi spółki luksemburskiej notowanej na giełdzie mogą powoływać się na prawo do równego traktowania ze strony akcjonariuszy większościowych podczas przeniesienia znacznego pakietu akcji w tej spółce. W tym względzie w ocenie Cour d'appel żadna ogólna zasada równości traktowania akcjonariuszy nie może obowiązywać jako prawo pozytywne i służyć za podstawę prawną dla roszczeń wnoszących apelację.

28 Przedmiotem skargi kasacyjnej wniesionej przez Audiolux jest wyłącznie rozstrzygnięcie tego wyroku utrzymujące w mocy wyrok z dnia 8 lipca 2003 r. Audiolux podnosi w niej naruszenie ogólnej zasady równego traktowania akcjonariuszy i żąda, aby przyznać mu takie samo traktowanie, z jakiego korzystała GBL podczas przeniesienia swoich akcji w RTL na Bertelsmann w zamian za zapłatę premii za kontrolę.

29 W tych okolicznościach Cour de cassation postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy odniesienia do równości akcjonariuszy, a konkretnie do ochrony akcjonariuszy mniejszościowych zawarte,

- a) w art. 20 i 42 drugiej dyrektywy 77/91 [...] dotyczącej spółek,
- b) w „trzeciej zasadzie ogólnej” oraz „siedemnastym przepisie dodatkowym” zalecenia [77/534],
- c) w wykazie C pkt 2 lit. a) załącznika do dyrektywy 79/279 [...], zachowanym w dyrektywie [2001/34],
- d) w art. 3 ust. 1 lit. a) w świetle motywu 8 dyrektywy 2004/25 [...],

są wyrazem ogólnej zasady prawa wspólnotowego?

2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej, czy ta zasada ogólna prawa wspólnotowego winna być stosowana wyłącznie w stosunkach między spółką a jej akcjonariuszami, czy też obowiązuje ona również w stosunkach między akcjonariuszami większościowymi sprawującymi lub przejmującymi kontrolę nad spółką a akcjonariuszami mniejszościowymi tej spółki, w szczególności w przypadku spółki, której akcje są notowane na giełdzie papierów wartościowych?

3) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na oba poprzednie pytania, czy należy uznać, że ta zasada ogólna prawa wspólnotowego, mając na względzie temporalny rozwój odniesień, o których mowa w pytaniu pierwszym, istniała i obowiązywała w stosunkach między akcjonariuszami większościowymi i mniejszościowymi w rozumieniu pytania drugiego jeszcze przed wejściem w życie ww. dyrektywy 2004/25 WE, a w niniejszym przypadku przed wystąpieniem okoliczności będących przedmiotem sporu, które miały miejsce w pierwszej połowie 2001 r.?”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

30 Bertelsmann podważa dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, twierdząc, że stan prawny i faktyczny, który ma związek z przedłożonymi pytaniami, nie został opisany w sposób wystarczający.

31 O ile prawdą jest, że pytanie prejudycjalne przedłożone przez sąd krajowy jest niedopuszczalne, gdy Trybunał nie dysponuje elementami faktycznymi i prawnymi, które jego zdaniem są konieczne dla udzielenia użytecznej odpowiedzi na skierowane do niego pytania (zob. wyrok z dnia 14 grudnia 2006 r. w sprawie C-217/05 Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, Zb.Orz. s. I-11987, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo), należy zauważyć, że w niniejszym przypadku postanowienie odsyłające pozwala określić zakres przedłożonych pytań oraz rzeczywiście umożliwiło zainteresowanym stronom przedstawienie uwag zgodnie z art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości, jak świadczy o tym treść uwag przedstawionych w niniejszym postępowaniu. Z tego względu Trybunał dysponuje wystarczającymi danymi dotyczącymi stanu prawnego i okoliczności faktycznych sporu rozpatrywanego w postępowaniu przed sądem krajowym, aby dokonać wykładni odnośnych przepisów wspólnotowych i udzielić użytecznej odpowiedzi na przedłożone pytania.

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

32 Przedkładając te pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd krajowy dąży w istocie do ustalenia, czy istnieje ogólna zasada prawa wspólnotowego równego traktowania akcjonariuszy, na mocy której akcjonariusze mniejszościowi są chronieni poprzez obowiązek akcjonariusza dominującego przejmującego lub sprawującego kontrolę nad spółką dotyczący złożenia oferty odkupu ich akcji na takich samych warunkach, jakie zostały uzgodnione podczas nabycia akcji w tej spółce skutkującego uzyskaniem kontroli przez akcjonariusza dominującego lub umocnieniem tej kontroli.

33 W tym względzie sąd krajowy odnosi się do kilku przepisów wtórnego prawa wspólnotowego, mianowicie do art. 20 i 42 dyrektywy 77/91, trzeciej zasady ogólnej i siedemnastego przepisu dodatkowego kodeksu postępowania, pkt 2 lit. a) wykazu C ujętego w załączniku do dyrektywy 79/279 oraz art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2004/25 w związku z motywem 8 tej dyrektywy.

34 Na wstępie należy zauważyć, że zwykła okoliczność, iż wtórne prawo wspólnotowe przewiduje pewne przepisy związane z ochroną akcjonariuszy mniejszościowych, nie wystarcza sama w sobie do stwierdzenia istnienia ogólnej zasady prawa wspólnotowego, w szczególności gdy ich zakres stosowania jest ograniczony do dokładnie określonych i niewątpliwych uprawnień. Z tego względu analiza przepisów przywołanych przez sąd krajowy ma wyłącznie na celu zweryfikowanie, czy przepisy te niezbiemie wskazują na istnienie postulowanej zasady. W tym względzie należy uściślić, że przepisy te mają walor wskazówek wyłącznie, jeśli są zredagowane w sposób wiążący (zob. podobnie wyroki: z dnia 23 listopada 1999 r. w sprawie C-149/96 Portugalia przeciwko Radzie, Rec. s. I-8395, pkt 86; z dnia 12 lipca 2001 r. w sprawie C-189/01 Jippes i in., Rec. s. I-5689, pkt 74), przy czym wynika z nich dokładnie określona treść postulowanej zasady (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Jippes i in., pkt 73).

35 Po pierwsze, należy stwierdzić, że zakres wyżej wymienionych przepisów dyrektywy 77/91 i 79/279 jest ograniczony do dokładnie określonych sytuacji i nie są one związane z sytuacją taką, jaka jest rozpatrywana w sprawie przed sądem krajowym.

36 Odniesienia do ochrony akcjonariuszy mniejszościowych w art. 20 dyrektywy 77/91, dalekie od udzielenia wskazówki co do istnienia ogólnej zasady prawa wspólnotowego, dążą po prostu do uściślenia, jak wynika to z ich brzmienia, celów, zgodnie z którymi państwa członkowskie mogą pod pewnymi warunkami odstąpić od stosowania art. 19 tej dyrektywy.

37 Podobnie określony w art. 42 dyrektywy 77/91 obowiązek zagwarantowania równego traktowania akcjonariuszy znajdujących się w takiej samej sytuacji stosuje się – jak wynika z wtrącenia „w celu stosowania niniejszej dyrektywy” – wyłącznie w ramach tej dyrektywy – czyli, jak to uściślono w jej motywie piątym, w ramach podwyższania i obniżania kapitału. Zatem wspomniany artykuł stosuje się do sytuacji w istocie innych niż sytuacje, których dotyczy obowiązek, jaki miałby być nałożony w sprawie przed sądem krajowym na akcjonariusza dominującego na mocy rzekomej ogólnej zasady prawa wspólnotowego przywoływanej przez Audiolux.

38 Stwierdzenie, zgodnie z którym zamiarem prawodawcy wspólnotowego było, by zasada równego traktowania akcjonariuszy określona we wspomnianym art. 42 nie miała zastosowania poza ramami dyrektywy 77/91, potwierdzone jest celem tej dyrektywy.

39 Celem wspomnianej dyrektywy jest bowiem tylko zapewnienie minimum ochrony akcjonariuszy we wszystkich państwach członkowskich (zob. wyroki: z dnia 12 marca 1996 r. w sprawie C-441/93 Pafitis i in., Rec. s. I-1347, pkt 38; z dnia 19 listopada 1996 r. w sprawie C-42/95 Siemens, Rec. s. I-6017, pkt 13; z dnia 18 grudnia 2008 r. w sprawie C-338/06 Komisja przeciwko Hiszpanii, Zb.Orz. s. I-10139, pkt 23).

40 Ponadto należy podkreślić, że nawet w ramach dyrektywy 77/91 nie można uważać art. 42 tej dyrektywy za wyraz ogólnej zasady prawa wspólnotowego. Trybunał odrzucił bowiem szeroką wykładnię tego art. 42 na tej podstawie, że powodowałaby ona pozbawienie skuteczności art. 29 ust. 4 tej dyrektywy dotyczącego warunków umożliwiających ograniczenie prawa pierwszeństwa (zob. ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Hiszpanii, pkt 32, 33).

41 W odniesieniu do pkt 2 lit. a) wykazu C załącznika do dyrektywy 79/279, zgodnie z którym spółka musi zapewnić równe traktowanie wszystkich akcjonariuszy, których pozycja w spółce jest taka sama, wystarczy zauważyć, że przepis ten został w międzyczasie uchylony i zastąpiony przez art. 17 dyrektywy 2001/34, który stosuje się zgodnie ze swoim tytułem wyłącznie do obowiązku przekazywania informacji posiadaczom papierów wartościowych.

42 Zatem zarówno przepisy dyrektywy 77/91, jak i przepisy dyrektywy 79/279, przywołane przez sąd krajowy, mają zastosowanie do sytuacji dokładnie określonych i wyraźnie odmiennych od będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym. Ponadto jak to podnosi rzecznik generalny w pkt 84 swojej opinii, przepisy te ograniczają się zasadniczo do uregulowania bardzo szczególnych sytuacji w prawie spółek, w których nakładają one na spółkę określone zobowiązania w celu ochrony wszystkich akcjonariuszy. Brakuje im zatem ogólnego charakteru, który jest naturalną cechą ogólnych zasad prawnych.

43 Po drugie, jeśli chodzi o trzecią zasadę ogólną i siedemnasty przepis dodatkowy kodeksu postępowania, a także dyrektywę 2004/25, należy zauważyć, że ani ten kodeks, ani ta dyrektywa nie stwierdzają wyraźnie istnienia ogólnej zasady prawa wspólnotowego dotyczącej ochrony akcjonariuszy mniejszościowych.

44 Jeśli chodzi o kodeks postępowania, w pierwszej kolejności należy podkreślić, że w drugim akapicie jego pierwszej zasady ogólnej dokonano rozróżnienia pomiędzy obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi a zasadami dobrego postępowania. W tym względzie ta pierwsza zasada zrównuje zasady dobrego postępowania stosowane na rynkach i zasady zalecane przez kodeks

postępowania. Wynika z tego, że zgodnie z tym kodeksem zasady te jako źródła prawa mają ten sam charakter co zasady stosowane na rynkach. Jednak taka konstatacja dotycząca charakteru prawnego wspomnianych zasad okazuje się niezgodna z założeniem, według którego trzecia zasada ogólna i siedemnasty przepis dodatkowy wspomnianego kodeksu znajdują oparcie w ogólnej zasadzie prawa wspólnotowego.

45 W drugiej kolejności ani trzecia zasada ogólna, ani siedemnasty przepis dodatkowy kodeksu postępowania nie wyrażają obowiązku równego traktowania w sposób bezwzględny i wiążący. W szczególności zgodnie z siedemnastym przepisem dodatkowym akapit drugi tego kodeksu jedynie „pożądane” jest, aby wszyscy akcjonariusze mieli możliwość zbycia swoich akcji, i to tylko o ile akcjonariusze mniejszościowi nie są objęci ochroną równoważną.

46 Otóż taki sposób zredagowania stoi na przeszkodzie – w świetle orzecznictwa przywołanego w pkt 34 niniejszego wyroku – temu, by można było z tych przepisów wyciągać wnioski co do istnienia ogólnej zasady prawa wspólnotowego dotyczącej ochrony akcjonariuszy mniejszościowych. Zatem stwierdzenie poczynione w pkt 6 zalecenia 77/534, zgodnie z którym w kręgu zainteresowanych występuje daleko idąca zgodność co do zasad kodeksu postępowania, jest pozbawione znaczenia.

47 Jeśli chodzi o dyrektywę 2004/25, art. 5 tej dyrektywy ustanawia obowiązek akcjonariuszy, którzy przejęli kontrolę nad spółką, dotyczący złożenia obowiązkowej oferty. Artykuł 16 tej dyrektywy przewiduje prawo przymusowego wykupu.

48 Tymczasem po pierwsze, motywy 2, 9–11 i 24 dyrektywy 2004/25 dotyczące oferty i prawa przymusowego wykupu nie wskazują ani wyraźnie, ani w sposób dorozumiany, że przepisy wprowadzone przez tę dyrektywę wynikają z ogólnej zasady prawa wspólnotowego. Ponadto motywy te nie czynią żadnego odniesienia do kodeksu postępowania ani dyrektyw 77/91 oraz 79/279 i nie pozwalają zatem uważać dyrektywy 2004/25 za realizację zamysłu zapoczątkowanego przez kodeks postępowania lub wyżej wymienione dyrektywy.

49 Po drugie, zgodnie z art. 1 dyrektywy 2004/25 zakres stosowania zarówno obowiązkowej oferty, jak i prawa przymusowego wykupu jest ograniczony do spółek notowanych na giełdzie. Ponadto obowiązkowa oferta ma zastosowanie zgodnie z art. 5 ust. 1 tej dyrektywy wyłącznie, gdy dana osoba posiada w wyniku nabycia udział dający jej kontrolę nad tą spółką i zgodnie z art. 15 i 16 wspomnianej dyrektywy prawo przymusowego wykupu odnosi się tylko do sytuacji, w których akcjonariusz nabywa w ramach oferty publicznej ponad 90% kapitału dającego prawo głosu.

50 Zatem przepisy dyrektywy 2004/25 mają zastosowanie do specyficznych sytuacji, tak że nie można z nich wywnioskować ogólnej zasady o określonej treści. Brakuje im również – jak już to stwierdzono w odniesieniu do przepisów dyrektyw 77/91 i 79/279 w pkt 42 niniejszego wyroku – ogólnego charakteru, który jest naturalną cechą ogólnych zasad prawnych.

51 Jeśli chodzi w szczególności o przepisy dyrektywy 2004/25, do których odnosi się sąd krajowy, należy zauważyć, że o ile motyw 8 tej dyrektywy wzmiankuje ogólne zasady prawa wspólnotowego, niemniej jednak motyw ten dotyczy tylko gwarancji proceduralnych i nie jest związany z jakąkolwiek zasadą równego traktowania akcjonariuszy. Podobnie z użycia określenia „zasady ogólne” w art. 3 tej dyrektywy nie można wywnioskować, że prawodawca wspólnotowy dążył w ten sposób do utożsamienia zasad określonych w tym artykule z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego. Chodzi tylko – jak wynika z określenia „do celów wykonania niniejszej dyrektywy” – o zasady przewodnie dla

stosowania wspomnianej dyrektywy przez państwa członkowskie.

52 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że przepisy wtórnego prawa wspólnotowego, do których odnosi się sąd krajowy, nie wskazują niezbieżnie na istnienie ogólnej zasady równego traktowania akcjonariuszy mniejszościowych.

53 Ponadto należy jeszcze zbadać, czy traktowanie, którego domaga się Audiolux, może być rozumiane jako specyficzny wyraz w dziedzinie prawa spółek ogólnej zasady równego traktowania.

54 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ogólna zasada równego traktowania wymaga, aby podobne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a odmienne sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie C-127/07 Arcelor Atlantique et Lorraine i in., Zb.Orz. s. I-9895, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 W niniejszym przypadku należy zauważyć, że traktowanie, którego domaga się Audiolux, ma na celu ustanowienie obowiązku nałożonego wyłącznie na akcjonariusza przejmującego lub wzmacniającego kontrolę nad daną spółką. Obowiązek ten nakazywałby mu zawarcie umów ze wszystkimi akcjonariuszami mniejszościowymi na takich samych warunkach, jakie zostały uzgodnione w czasie nabywania udziału dającego lub wzmacniającego kontrolę i pociągałby za sobą odpowiadające mu prawo wszystkich akcjonariuszy do sprzedaży swoich akcji akcjonariuszowi dominującemu.

56 Należy ustalić, czy zapatrywanie przedstawione w poprzedzającym punkcie niniejszego wyroku można uważać za wyraz ogólnej zasady równego traktowania.

57 W odniesieniu do ustanowienia obowiązku dominującego akcjonariusza i określenia związanych z nim warunków należy stwierdzić, że ogólna zasada równego traktowania nie może sama w sobie skutkować powstaniem szczególnego obowiązku nałożonego na akcjonariusza dominującego na korzyść innych akcjonariuszy ani określać konkretnych sytuacji, z którymi wiąże się ten obowiązek.

58 Ustanowienie obowiązku nałożonego na dominującego akcjonariusza oraz określenie warunków, które powodują powstanie tego obowiązku, wymagałoby podjęcia decyzji, czy w szczególnej sytuacji, w której akcjonariusz przejmuje lub wzmacnia kontrolę nad spółką, akcjonariusze mniejszościowi potrzebują szczególnej ochrony, która musiałaby zostać zrealizowana poprzez nałożenie obowiązku na akcjonariusza dominującego. Taka decyzja zakładałaby rozważenie zarówno interesów akcjonariuszy mniejszościowych i akcjonariusza dominującego, jak i znaczących konsekwencji w dziedzinie nabywania przedsiębiorstw, oraz wymagałaby konkretnego wyrazu zgodnie z zasadą pewności prawa, tak aby zainteresowani mieli możliwość jednoznacznego poznania swoich praw i obowiązków oraz podjęcia w związku z tym odpowiednich działań (zob. w odniesieniu do wymogów zasady pewności prawa wyrok z dnia 10 marca 2009 r. w sprawie C-345/06 Heinrich, Zb.Orz. s. I-8167, pkt 44).

59 Ponadto nawet zakładając, że akcjonariusze mniejszościowi wymagają szczególnej ochrony, można przecież przewidzieć inne środki zapewnienia tej ochrony, z których należy dokonać wyboru.

60 Siedemnasty przepis dodatkowy kodeksu postępowania odnosi się bowiem do „ochrony równoważnej”, z której mogą korzystać akcjonariusze mniejszościowi, a pkt 11 lit. c) zalecenia 77/534 przytacza jako przykład takiej ochrony równoważnej ograniczenie uprawnień akcjonariusza dominującego.

61 Z tego względu ogólna zasada równego traktowania nie może także determinować wyboru pomiędzy różnymi wyobraźnymi środkami ochrony akcjonariuszy mniejszościowych, zaproponowanymi przez akty wtórnego prawa wspólnotowego.

62 Zasada taka, jakiej istnienie sugeruje Audiolux, zakłada wybór o charakterze legislacyjnym, opierający się na rozważeniu danych interesów i ustaleniu z góry dokładnych i szczegółowych przepisów (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 lipca 1970 r. w sprawie 41/69 ACF Chemiefarma przeciwko Komisji, Rec. s. 661, pkt 18–20; z dnia 5 marca 1980 r. w sprawie 265/78 Ferwerda, Rec. s. 617, pkt 9; a także postanowienie z dnia 5 marca 1999 r. w sprawie C-153/98 P Guérin automobiles przeciwko Komisji, Rec. s. I-1441, pkt 14, 15), i nie można jej wyprowadzać z ogólnej zasady równego traktowania.

63 Ogólne zasady prawa wspólnotowego sytuują się bowiem na szczeblu konstytucyjnym, podczas gdy zasadę, której istnienie sugeruje Audiolux, charakteryzuje stopień szczegółowości wymagający opracowania legislacyjnego, które na poziomie wspólnotowym dokonywane jest poprzez akt wtórnego prawa wspólnotowego. Z tego względu zasady, której istnienie sugeruje Audiolux, nie można uważać za samodzielną ogólną zasadę prawa wspólnotowego.

64 W świetle całokształtu powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć, że prawo wspólnotowe nie zawiera ogólnej zasady prawa, zgodnie z którą akcjonariusze mniejszościowi są chronieni poprzez obowiązek akcjonariusza dominującego przejmującego lub sprawującego kontrolę nad spółką dotyczący złożenia oferty odkupu ich akcji na takich samych warunkach, jakie zostały uzgodnione podczas nabycia akcji w tej spółce skutkującego uzyskaniem kontroli przez akcjonariusza dominującego lub umocnieniem tej kontroli.

65 Przy uwzględnieniu tej odpowiedzi nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie trzecie.

(...)

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

Prawo wspólnotowe nie zawiera ogólnej zasady prawa, zgodnie z którą akcjonariusze mniejszościowi są chronieni poprzez obowiązek akcjonariusza dominującego przejmującego lub sprawującego kontrolę nad spółką dotyczący złożenia oferty odkupu ich akcji na takich samych warunkach, jakie zostały uzgodnione podczas nabycia akcji w tej spółce skutkującego uzyskaniem kontroli przez akcjonariusza dominującego lub umocnieniem tej kontroli.