



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 21 grudnia 2016 r. *

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Karta praw podstawowych Unii Europejskiej — Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy — Artykuł 2 ust. 1 i 2 — Dyskryminacja ze względu na wiek — Układ zbiorowy pracy — Wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień zaszerogowania — Pośrednie nierówne traktowanie ze względu na wiek

W sprawie C-539/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria) postanowieniem z dnia 24 września 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 października 2015 r., w postępowaniu:

Daniel Bowman

przeciwko

Pensionsversicherungsanstalt,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: E. Regan, prezes izby, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu D. Bowmana przez P. Ringhofera, Rechtsanwalt,
- w imieniu Pensionsversicherungsanstalt przez J. Milchrama, A. Ehma oraz T. Mödla, Rechtsanwälte,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez B.R. Killmanna oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

* * Język postępowania: niemiecki.

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 21 i 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), a także art. 2 ust. 1 i 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Danielem Bowmanem a Pensionsversicherungsanstalt (zakładem ubezpieczenia emerytalnego, zwanym dalej „zakładem”) w przedmiocie decyzji tego zakładu opartej na postanowieniu układu zbiorowego pracy przewidującym okres awansu z pierwszego na drugi stopień zaszerogowania dłuższy niż okres mający zastosowanie do awansów na kolejne stopnie.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem „jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.
- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy przewiduje:
 - „1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.
 2. Do celów ust. 1:
 - a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
 - b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
 - (i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...]
- 5 Artykuł 6 ust. 1 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, brzmi następująco:

„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;

[...]”.

Prawo austriackie

- 6 Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (regulamin służbowy A dla pracowników austriackich instytucji zabezpieczenia społecznego, zwany dalej „DO.A”) przewidywał przed 80. zmianą tego układu zbiorowego pracy, co następuje:

„Paragraf 13: Podlegające wliczeniu okresy zatrudnienia dla celów zaszeregowania w tabeli wynagrodzeń

1. Dla celów zaszeregowania w tabeli wynagrodzeń (§ 40) wlicza się poniższe okresy zatrudnienia zakończone po osiągnięciu 18. roku życia: [...]

Paragraf 40: Zaszeregowanie w tabeli wynagrodzeń, awans

1. Pracownicy [...] podlegają zaszeregowaniu do stopnia 1 grupy wynagrodzenia (rangi) zgodnie z przepisami §§ 37–39. W razie konieczności wliczenia okresów zatrudnienia zgodnie z § 13 – ust. 3 stosuje się do zaszeregowania odpowiednio.
 2. [...] Okresy ukończone w stopniach a–c przed osiągnięciem 18. roku życia nie są uważane za okresy zatrudnienia podlegające wliczeniu dla celów zaszeregowania w tabeli wynagrodzeń. [...]
 3. [...] Pracownik [...] awansuje po zakończeniu dwóch lat pracy na kolejny stopień swojej grupy wynagrodzenia (rangi) (awans czasowy). [...]”.
- 7 W następstwie 80. modyfikacji DO.A, która wprowadziła także przepis przejściowy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych przed dniem 1 stycznia 2011 r., przepisy te brzmią następująco:

„Paragraf 13: Podlegające wliczeniu okresy zatrudnienia dla celów zaszeregowania w tabeli wynagrodzeń

1. Dla celów zaszeregowania w tabeli wynagrodzeń (§ 40) wlicza się następujące okresy zatrudnienia ukończone po dniu 30 czerwca w roku, w którym ukończono lub ukończono by dziewięć lat nauki szkolnej od chwili rozpoczęcia nauki na pierwszym poziomie szkolnym:

[...]

- 2a. w maksymalnym wymiarze ogółem trzech lat

[...]

- b) wykraczający poza wypełnienie ogólnego obowiązku szkolnego okres nauki w szkole [...], w minimalnym wymiarze obowiązującym w odniesieniu do tego cyklu nauki zgodnie z przepisami z zakresu prawa o szkolnictwie, jednakże maksymalnie w wymiarze trzech lat;

[...]

Paragraf 40: Zaszeregowanie w tabeli wynagrodzeń, awans

1. Pracownicy podlegają zaszeregowaniu do stopnia 1 grupy wynagrodzenia (rangi) [...]. W razie konieczności wliczenia okresów zatrudnienia zgodnie z § 13 – ust. 3 stosuje się do zaszeregowania odpowiednio. [...]
3. Na pierwszym stopniu zaszeregowania pracownik pozostaje pięć lat, z kolejnego stopnia awansuje po ukończeniu dwóch lat stażu pracy na kolejny wyższy stopień swojej grupy wynagrodzenia (rangi) (awans czasowy). [...]”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 8 Daniel Bowman, urodzony dnia 28 lipca 1961 r., pracuje od dnia 1 kwietnia 1988 r. w zakładzie na podstawie umowy o pracę. Umowa ta podlega DO.A, który jest układem zbiorowym. Wynagrodzenie D. Bowmana jest wyliczane na podstawie zaszeregowania dokonanego w chwili zatrudnienia, przy czym wówczas nie zostały wliczone ukończone przez niego okresy nauki szkolnej. Od tej chwili D. Bowman co dwa lata przechodził na wyższy stopień zaszeregowania zgodnie z postanowieniami DO.A i otrzymywał podwyżkę wynagrodzenia odpowiadającą awansowi.
- 9 Przed 80. zmianą § 40 ust. 2 DO.A przewidywał w odniesieniu do pracowników zakładu, którzy w chwili podjęcia zatrudnienia nie osiągnęli co najmniej wieku 18 lat, że pracownicy w wieku poniżej 16, 17 i 18 lat byli zaszeregowywani, odpowiednio, do stopnia a, b i c w grupie wynagrodzenia mającej zastosowanie zgodnie z § 37 DO.A. Dopiero po osiągnięciu przez tych pracowników wieku 18 lat następowało przejście na pierwszy stopień, do którego mieli być zaszeregowywani także wszyscy pracownicy zakładu zatrudnieni po 18. roku życia, ale bez możliwości powołania się na wcześniejsze okresy zrównane z okresami działalności zawodowej. Tym samym nie można było uwzględnić żadnego okresu nauki szkolnej. Ponadto wynagrodzenie związane ze stopniami a, b i c było wyraźnie niższe niż wynagrodzenie przewidziane dla pierwszego stopnia. Ta sama działalność lub funkcja była zatem wynagradzana różnie w zależności od wieku, w jakim była wykonywana.
- 10 Osiemdziesiąta zmiana do DO.A uchyliła § 40 ust. 2 tego układu i nie zastąpiła tego przepisu w żaden sposób, wskutek czego stopnie a, b i c zostały zniesione. Zaszeregowanie każdego pracownika zakładu, który przed datą zatrudnienia nie ukończył okresów podlegających uwzględnieniu dla celów obliczania stażu, następuje w następstwie tej zmiany niezależnie od wieku osiągniętego przez pracownika w chwili rozpoczęcia pracy. Taki pracownik jest bezpośrednio zaszeregowywany do pierwszego stopnia. Nowa regulacja nie zmieniała wynagrodzenia związanego z tym stopniem w danej grupie wynagrodzenia, tak że pracownicy w wieku poniżej 18 lat uzyskali znaczną podwyżkę, która w zależności od grupy wynagrodzenia, wahała się od 100 do 200 EUR miesięcznie.
- 11 Od chwili 80. zmiany DO.A awans na drugi stopień zaszeregowania może nastąpić dopiero po upływie pięciu lat. Potem awanse na kolejne stopnie następują za każdym razem po dwóch latach pracy. Te następujące co dwa lata awanse kończą się wraz z osiągnięciem 18. stopnia, gdyż kolejny awans następuje wtedy po czterech latach. Po tym awansie, zwanym „dodatkiem za wysługę lat”, nie jest już przewidziany żaden awans.

- 12 Przed zatrudnieniem przez zakład D. Bowman uczył się w austriackim gimnazjum państwowym w okresie od 1 września 1976 r. do 30 czerwca 1979 r., czyli przez 2 lata i 10 miesięcy. Gdy 80. zmiana DO.A umożliwiła wliczanie okresów nauki szkolnej, D. Bowman złożył w dniu 17 maja 2012 r. wniosek o przeliczenie okresów sprzed rozpoczęcia przez niego pracy w zakładzie dla celów ustalenia daty awansu zgodnie z art. 13 DO.A w brzmieniu wynikającym z 80. zmiany tego układu zbiorowego. Daniel Bowman zażądał w rezultacie od zakładu zapłaty kwoty brutto 3 655,20 EUR, powiększonej o odsetki i koszty, wypłacania w przyszłości wynagrodzenia odpowiadającego zaszerzegowaniu w grupie wynagrodzenia F, ranga I, stopień 17, oraz ustalenia daty jego następnego awansu na dzień 1 października 2012 r.
- 13 W dniu 27 maja 2012 r. zakład wydał decyzję stanowiącą, że o ile zgodnie z DO.A w brzmieniu wynikającym z 80. zmiany tego układu staż pracy D. Bowmana mógł zostać uzupełniony maksymalnie o trzy lata, o tyle nie skutkuje to dla niego żadnym polepszeniem zaszerzegowania płacowego ani zmianą daty awansu, gdyż od chwili wspomnianej zmiany układu awans na drugi stopień może nastąpić dopiero po upływie pięciu lat zamiast – jak uprzednio – dwóch lat.
- 14 Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu, Austria) uwzględnił odwołanie wniesione przez D. Bowmana od tej decyzji zakładu. Sąd ten uznał, że wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na wiek.
- 15 Oberlandesgericht Wien (wyższy sąd krajowy w Wiedniu, Austria) uwzględnił wniesioną przez zakład apelację od wyroku wydanego przez Arbeits- und Sozialgericht Wien (sąd pracy i spraw socjalnych w Wiedniu). Sąd apelacyjny w szczególności orzekł, że możliwość wliczenia okresów nauki szkolnej została wprowadzona 80. zmianą DO.A jednocześnie z przepisem mającym na celu wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień tabeli wynagrodzeń, a D. Bowman był traktowany w ten sam sposób co inni pracownicy zarówno przed tą zmianą układu, jak i po niej, tak że nie mógł doznać dyskryminacji ze względu na wiek.
- 16 Daniel Bowman wniósł do Oberster Gerichtshof (sądu najwyższego, Austria) skargę rewizyjną na ten wyrok. Sąd ten zastanawia się, czy wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień tabeli wynagrodzeń ustanowionej w DO.A stanowi pośrednią dyskryminację ze względu na wiek. W szczególności zauważa, że 80. zmiana DO.A ma na celu nie wyeliminowanie wcześniej istniejącej nierówności traktowania, ale umożliwienie rewaloryzacji stażu pracy przez wliczenie wcześniejszych okresów. Nawet gdyby wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień miało stanowić odmienne traktowanie pośrednio oparte na kryterium wieku, mogłoby ono być jednak uzasadnione.
- 17 W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 21 karty w związku z art. 2 ust. 1 i 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 – również z uwzględnieniem art. 28 karty – należy interpretować w ten sposób, że:

a) regulacja układu zbiorowego, która w zakresie okresów zatrudnienia na początku kariery przewiduje dłuższe okresy przed awansem i w związku z tym utrudnia awans do kolejnej kategorii wynagrodzenia, stanowi pośrednio nierówne traktowanie ze względu na wiek,

a w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej b) tego rodzaju regulacja jest odpowiednia i konieczna w szczególności ze względu na małe doświadczenie zawodowe na początku kariery?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 18 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 21 karty, a także art. 2 ust. 1 i 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie krajowemu układowi zbiorowemu pracy, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego pracownik korzystający z wliczenia okresów nauki szkolnej dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń podlega okresowi awansu z pierwszego na drugi stopień zaszeregowania dłuższemu niż okres mający zastosowanie do awansów na kolejne stopnie.
- 19 Na wstępie należy przypomnieć, że państwa członkowskie i partnerzy społeczni – przyjmując środki wchodzące w zakres stosowania dyrektywy 2000/78, która w dziedzinie zatrudnienia i pracy konkretyzuje zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, obecnie ustanowiony w art. 21 karty – winni działać z poszanowaniem tej dyrektywy (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 48; a także z dnia 11 listopada 2014 r., Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 23).
- 20 W pierwszej kolejności należy zatem zbadać, czy układ zbiorowy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, wprowadza odmienne traktowanie oparte na kryterium wieku w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78. W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem tego przepisu zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy uściśla, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy. Ponadto z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 wynika, że do celów tej dyrektywy dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek ma miejsce wtedy, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób w określonym wieku w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- 21 Co się tyczy rozpatrywanych w postępowaniu głównym okresów nauki szkolnej, z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że w odróżnieniu od regulacji sprzed 80. zmiany DO.A. regulacja wprowadzona przez tę zmianę umożliwia ich wliczenie w zakresie, w jakim wykraczają one poza wypełnienie ogólnego obowiązku szkolnego, w minimalnym wymiarze obowiązującym w odniesieniu do tego cyklu nauki zgodnie z przepisami z zakresu prawa o szkolnictwie, jednakże maksymalnie w wymiarze trzech lat.
- 22 Ponadto, o ile w następstwie 80. zmiany DO.A okres awansu z pierwszego na drugi stopień zaszeregowania został wydłużony o trzy lata, o tyle awans w ramach tabeli wynagrodzeń nadal następuje w zależności od ukończonych lat pracy.
- 23 Wynika z tego, że – jak zauważył sąd odsyłający – układ zbiorowy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego pracownicy korzystający z wliczenia okresów nauki szkolnej dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń podlegają okresowi awansu w ramach pierwszego stopnia zaszeregowania dłuższemu niż okres mający zastosowanie do awansów na wyższe stopnie, nie skutkuje wobec nich odmiennym traktowaniem bezpośrednio opartym na kryterium wieku.
- 24 Co się tyczy tego, czy taki układ zbiorowy pociąga za sobą – jak sugeruje sąd odsyłający – pośrednią dyskryminację ze względu na wiek, należy zbadać, czy pomimo sformułowania w sposób neutralny faktycznie działa on na niekorzyść znacznie większej liczby osób w określonym wieku lub należących do określonej kategorii wiekowej.

- 25 W niniejszym przypadku 80. zmiana DO.A skutkuje tym, że jakkolwiek awans na drugi stopień wymaga ukończenia pięcioletniego stażu pracy, podczas gdy awanse następujące od tego stopnia mają miejsce za każdym razem po dwóch latach pracy.
- 26 W tym względzie należy zauważyć, że sąd odsyłający opiera się na przesłance, zgodnie z którą wprowadzenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień zaszeregowania dłuższego niż okres mający zastosowanie do przejścia na kolejne stopnie dotyczy zasadniczo nowo zatrudnionych przez zakład pracowników, którzy nie mogą skutecznie się powołać dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń na okresy sprzed rozpoczęcia przez nich pracy. Grupa tworzona przez pracowników, których wynagrodzenia są niższe, w ogólności składa się zasadniczo z osób młodszych, wskutek czego według sądu odsyłającego nie można wykluczyć, że regulacja wprowadzona w następstwie 80. zmiany DO.A działa w odniesieniu do wynagrodzenia na niekorzyść młodszych pracowników.
- 27 Należy jednakże zauważyć, że w niniejszym przypadku istnienie odmiennego traktowania pośrednio opartego na kryterium wieku nie może zasadzać się jedynie na tym ustaleniu.
- 28 Z akt sprawy przedstawionych Trybunałowi wynika bowiem, że po pierwsze, regulacja wprowadzona w następstwie 80. zmiany DO.A przewiduje, że zaszeregowanie pracowników zakładu do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń zależy w szczególności – jak wynika z pkt 21 niniejszego wyroku – od ukończonych okresów nauki szkolnej. Te okresy nauki szkolnej mogą zostać wliczone dla celów wspomnianego zaszeregowania niezależnie od wieku pracownika w chwili jego zatrudnienia. Regulacja taka opiera się zatem na kryterium, które nie jest ani nierozdzielnie, ani pośrednio związane z wiekiem pracowników (zob. analogicznie wyrok z dnia 7 czerwca 2012 r., Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, pkt 29).
- 29 Po drugie, należy zauważyć, że nie wydaje się, by sytuacja, w której znajduje się D. Bowman, a która skłoniła jednak sąd odsyłający do zadania omawianego pytania, odpowiadała sytuacji pracownika, który dopiero zaczął zdobywać doświadczenie zawodowe i który nie może powołać się na odpowiednie okresy pracy, gdyż D. Bowman może wykazać się – jak wynika z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał – okresem nauki szkolnej oraz prawie trzydziestoletnim stażem pracy w zakładzie.
- 30 Z tego względu, nawet jeśli do nowo zatrudnionego i mającego tylko niewielkie doświadczenie młodego pracownika, który wnosi o wliczenie okresów nauki szkolnej dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń, będzie się stosować w konkretnej sytuacji wydłużenie okresu awansu w ramach pierwszego stopnia, to jednak – jak wskazuje sytuacja D. Bowmana – do pracownika w starszym wieku, którego staż pracy w zakładzie jest znaczący i który składa identyczny wniosek, będzie się stosować również i na tej samej podstawie, teoretycznie lub z mocą wsteczną, to samo wydłużenie.
- 31 Jak bowiem wynika z odpowiedzi przedstawionej przez zakład na pisemne pytanie Trybunału, układ zbiorowy rozpatrywany w postępowaniu głównym w zakresie, w jakim przewiduje wliczanie okresów nauki szkolnej i wydłużenie okresu awansu w ramach pierwszego stopnia tabeli wynagrodzeń, stosuje się w ten sam sposób do wszystkich pracowników, którzy składają wniosek o takie wliczenie, w tym z mocą wsteczną do pracowników, którzy już osiągnęli wyższe stopnie.
- 32 Wynika z tego, że układ zbiorowy, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego pracownicy korzystający z wliczenia okresów nauki szkolnej dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń podlegają okresowi awansu w ramach pierwszego stopnia zaszeregowania dłuższemu niż okres mający zastosowanie do awansów na wyższe stopnie, nie skutkuje wobec nich odmiennym traktowaniem pośrednio opartym na kryterium wieku.

- 33 W rezultacie na zadane pytanie należy odpowiedzieć, że art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie krajowemu układowi zbiorowemu pracy, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego do pracownika korzystającego z wliczenia okresów nauki szkolnej dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń stosuje się wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień zaszeregowania, biorąc pod uwagę, iż wydłużenie to stosuje się do każdego pracownika korzystającego z wliczenia tych okresów, w tym z mocą wsteczną do pracowników, którzy już osiągnęli kolejne stopnie.

W przedmiocie kosztów

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

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

Artykuł 2 ust. 1 i 2 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 nie stoi on na przeszkodzie krajowemu układowi zbiorowemu pracy, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, na mocy którego do pracownika korzystającego z wliczenia okresów nauki szkolnej dla celów zaszeregowania do stopni przewidzianych w tabeli wynagrodzeń stosuje się wydłużenie okresu awansu z pierwszego na drugi stopień zaszeregowania, biorąc pod uwagę, iż wydłużenie to stosuje się do każdego pracownika korzystającego z wliczenia tych okresów, w tym z mocą wsteczną do pracowników, którzy już osiągnęli kolejne stopnie.

Podpisy