

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

F.G. JACOBSA

przedstawiona w dniu 27 października 2005 r.¹

1. Odwołanie dotyczy wyliczenia liczby lat uprawniających do emerytury zaliczonych urzędnicze Rady w ramach wspólnotowego systemu emerytalnego po przekazaniu zryczałtowanej wartości wykupu praw do emerytury nabytych przez nią w ramach systemu krajowego. Odwołanie podnosi jednak pewne fundamentalne pytania w zakresie równego traktowania.

2. Wspomniane wyliczenie przeprowadzono zgodnie z odpowiednimi postanowieniami regulaminu pracowniczego oraz przepisami wykonawczymi Rady.

3. Przed Sądem Pierwszej Instancji wnosząca odwołanie zaskarżyła decyzję zawierającą wyliczenie, podnosząc zarzut jej niezgodności z prawem, a uzasadniając to tym, że decyzja narusza zasadę równego traktowania.

4. Wnosząca odwołanie podnosi przede wszystkim następujące zarzuty:

— wartości aktuarialne użyte w wyliczeniu dyskryminują kobiety;

— wartości te stanowią również dyskryminację ze względu na wiek, ponieważ efekty ich zastosowania są dla wszystkich urzędników w sposób progresywny tym bardziej niekorzystne, im starszy jest dany urzędnik w momencie rozpoczęcia służby; oraz

— dwa warianty wzoru przeliczeń walutowych stosowanego do określania ekwiwalentu w euro kwoty obliczanej w innej walucie mogą powodować różnice w traktowaniu na niekorzyść urzędników, którzy opłacali składki w ramach systemu emerytalnego w państwie członkowskim z silną walutą.

1 — Język oryginału: angielski.

Ramy prawne

cywilnego lub rodzinnego, w szczególności, jeżeli chodzi o:

Zakaz dyskryminacji

— zakres stosowania systemów i warunki objęcia systemami,

5. Artykuł 12 WE zakazuje, w zakresie zastosowania traktatu, dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

— obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,

6. Artykuł 141 WE nakazuje, aby państwa członkowskie stosowały zasadę równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę. Wynagrodzeniem w rozumieniu tego artykułu jest dowolnego rodzaju uposażenie otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia.

— obliczanie wysokości świadczeń, w tym podwyżek należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu, oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowanie prawa do świadczeń”.

7. Dyrektywa Rady 79/7/EWG² ma między innymi zastosowanie do ustawowych systemów emerytalnych. Artykuł 4 ust. 1 stanowi:

8. Dyrektywa Rady 86/378/EWG³ ma między innymi zastosowanie do [zakładowych] systemów zabezpieczenia społecznego. Artykuł 5 ust. 1 stanowi:

„Zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odwołanie, zwłaszcza do stanu

„Na warunkach określonych w poniższych przepisach zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji

2 — Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, str. 24).

3 — Dyrektywa Rady z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w [zakładowych] systemach zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1986, L 225, str. 40), zmieniona dyrektywą Rady 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 46, str. 20).

ze względu na płć bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odniesienie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności, jeżeli chodzi o:

— zakres stosowania systemów i warunki przystępowania do nich,

— obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,

— obliczanie wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu, oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń”.

(h) określenie różnej wysokości świadczeń, chyba że w koniecznym zakresie trzeba wziąć pod uwagę elementy rachunku kalkulacyjnego, które są różne dla każdej płci w przypadkach systemów zdefiniowanej składki.

W przypadku systemów zdefiniowane[go] [świadczenia], niektóre elementy [których] przykłady wyszczególniono w załączniku] mogą się między sobą różnić, jeśli różnice kwotowe są wynikiem stosowania czynników ubezpieczeniowych, które wprowadzają rozróżnienia w odniesieniu do płci w czasie, gdy wdrażane jest finansowanie funduszu;

[...]”.

9. Zgodnie z art. 6 ust. 1:

„Do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy, które posługują się pojęciem płci pośrednio lub bezpośrednio poprzez odniesienie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, jeżeli chodzi o:

[...]

10. Do przykładów elementów, które mogą się od siebie różnić w przypadku systemów zdefiniowanego świadczenia, o których mowa w art. 6 ust. 1 lit. h i które zostały wyszczególnione w załączniku, należy „przeniesienie uprawnień do emerytury”.

11. Jednakże wspólnotowy system emerytalny nie jest ani systemem ustawowym, ani zakładowym systemem zabezpieczenia

społecznego; został on ustanowiony na mocy regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”)⁴.

emerytalny dla urzędników, przy czym szczegółowe zasady mające zastosowanie do tego systemu zawarte są w załączniku VIII do regulaminu pracowniczego.

12. Artykuł 1a ust. 1 regulaminu pracowniczego stanowił w okresie mającym znaczenie dla niniejszej sprawy: „urzędnicy uprawnieni są do równego traktowania bez bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na rasę, przekonania polityczne, filozoficzne i religijne, płeć lub orientację seksualną, bez uszczerbku dla odpowiednich przepisów dotyczących osób o określonym stanie cywilnym”⁵.

Właściwe przepisy w zakresie systemów emerytalnych

14. Zgodnie z art. 77 w omawianym okresie wysokość emerytury wynosiła 2% ostatniego wynagrodzenia za każdy rok służby, lecz nie mogła przekroczyć w sumie 70%. Zgodnie z art. 83 świadczenia emerytalne i rentowe pokrywane są z budżetu Wspólnot, przy czym państwa członkowskie wspólnie gwarantują wypłacanie świadczeń; urzędnicy ponoszą jednak jedną trzecią kosztów finansowania systemu.

Przepisy ogólne

13. Artykuł 77 i następne regulaminu pracowniczego ustanawiają system

15. Wkład ten przyjmuje formę potrącenia określonego stosunku procentowego wynagrodzenia, który jest taki sam dla wszystkich urzędników i jest ustalany okresowo w taki sposób, aby ogólna kwota wkładu od wszystkich urzędników była możliwie najbliższa jednej trzeciej kosztów wypłacanych świadczeń⁶.

4 — Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające Regulamin pracowniczny urzędników Wspólnot Europejskich, jak również warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot oraz ustanawiające specjalne środki stosowane tymczasowo wobec urzędników Komisji, z licznymi zmianami. Artykuł 1a został wprowadzony rozporządzeniem Rady (WE, EWWiS, Euratom) nr 781/98 z dnia 7 kwietnia 1998 r. zmieniającym regulamin pracowniczny w zakresie zasady równego traktowania (Dz.Ú. 1998, L 113, str. 4) [tłumaczenie tytułu nieoficjalne].

5 — Od 1 maja 2004 r. odpowiednim przepisem jest art. 1d ust. 1, który brzmi następująco: „W stosowaniu niniejszego regulaminu pracowniczego zakazuje się wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne i inne, przynależność do mniejszości narodowej, status majątkowy, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną” [tłumaczenie nieoficjalne].

6 — Sumę odpowiadającą kwocie ogółem zapisuje się jako „składki pracowników na ubezpieczenia emerytalne i rentowe” w sekcji dochodów budżetu Unii Europejskiej (choć nie jest to faktyczny dochód, a raczej zmniejszenie wydatków) wraz z przeniesieniem uprawnień emerytalnych, wykupem uprawnień emerytalnych oraz składkami pracowników na (bezpłatnych) urlopach z przyczyn osobistych (z których wszystkie stanowią faktyczny dochód). W rzeczywistości suma tych wszystkich kategorii ma stanowić jedną trzecią kosztów wypłacanych świadczeń, choć zdecydowanie największą część stanowią składki potrącane z wynagrodzeń.

16. Stąd art. 83 ust. 4⁷ regulaminu pracowniczego stanowił w omawianym okresie:

„Jeżeli oszacowanie aktuarialne systemu emerytalno-rentowego, przeprowadzone na wniosek Rady przez jednego lub kilku rzeczoznawców, wskazuje, iż składki urzędników są niewystarczające do sfinansowania [jednej trzeciej] świadczeń należnych w ramach systemu emerytalno-rentowego, organy budżetowe [...] ustalają, jakie zmiany należy wprowadzić w odniesieniu do wysokości składek lub wieku emerytalnego”.

Przeniesienie uprawnień emerytalnych do systemu wspólnotowego

17. W omawianym okresie art. 11 ust. 2 załącznika VIII miał następujące brzmienie:

„W odniesieniu do urzędnika, który podejmuje służbę we Wspólnotach po:

— zakończeniu służby w administracji rządowej albo w organizacji krajowej lub międzynarodowej; lub

7 — Obecnie uchylony i zastąpiony przez art. 83a zawierający szczegółowe przepisy wykonawcze, w tym przepisy wprowadzające pięcioletnie oszacowanie aktuarialne przez Eurostat w załączniku XII.

— wykonywaniu działalności zawodowej na podstawie zatrudnienia lub na własny rachunek;

przy powołaniu go na urzędnika na czas nieokreślony może zlecić wpłatę na rzecz Wspólnot ekwiwalentu aktuarialnego albo zryczałtowaną wartość wykupu⁸] praw do emerytury, które nabył z tytułu takiej działalności.

W takim przypadku instytucja, w której urzędnik pełni służbę, biorąc pod uwagę grupę zaszeregowania, do której został powołany na urzędnika na czas nieokreślony, określa liczbę lat służby uprawniających do emerytury, które są zaliczane w ramach jej systemu emerytalnego w związku z poprzednim okresem zatrudnienia, na podstawie kwoty ekwiwalentu aktuarialnego lub zryczałtowanej wartości wykupu praw do emerytury”.

Wyliczenie uprawnień po przeniesieniu

18. Ogólne przepisy wykonawcze dotyczące stosowania art. 11 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego są zasadniczo

8 — Termin ten należy rozumieć jako zryczałtowaną [„lump-sum”] wartość praw przysługujących danej osobie w ramach systemu emerytalnego [pozostała część przypisu bez znaczenia dla tekstu w języku polskim].

wspólne dla poszczególnych instytucji. Zgodnie z art. 10 ust. 2 ogólnych przepisów wykonawczych przyjętych przez Radę w dniu 13 lipca 1992 r. liczbę lat uprawniających do emerytury oblicza się na podstawie całkowitej kwoty przeniesionej, z zastrzeżeniem potrącenia odsetek zwykłych w wysokości 3,5% w stosunku rocznym za okres od daty powołania danego urzędnika do daty faktycznego przeniesienia (z wyłączeniem okresów, w których kwota ta nie podlegała rewaloryzacji, lub w systemie krajowym, z którego nastąpiło przeniesienie, nie naliczono odsetek).

19. Odpowiednia część art. 10 ust. 3 przepisów wykonawczych Rady stanowi:

„Liczbę lat uprawniających do emerytury oblicza się, zamieniając:

— kwotę przeniesioną (A) na teoretyczną emeryturę (P) uzależnioną od wartości aktuarialnych (V) określonych przez organy budżetowe na podstawie art. 39 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego [...], według wzoru $P = A/V$,

— tę emeryturę (P) na liczbę lat uprawniających do emerytury w rozumieniu regulaminu pracowniczego (Y) na podstawie podstawowego wynagrodzenia rocznego (S) dla grupy zaszerogowania tego urzędnika [...] według wzoru $Y = P \times 100/S \times 2$.

[...]” [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z przepisów wykonawczych Rady poniżej].

20. Wykorzystywane wartości aktuarialne, określone w załączniku II do przepisów wykonawczych, są we wszystkich przypadkach wyższe dla kobiet niż dla mężczyzn, odzwierciedlając różnicę w statystycznej przewidywanej długości życia. Wartości te oraz różnice pomiędzy nimi dla mężczyzn i dla kobiet wzrastają wraz z wiekiem.

21. Na przykładzie powyższych wzorów zobaczyć można, że dla danej kwoty przeniesionej A teoretyczna emerytura P zmniejsza się wraz ze wzrostem wartości aktuarialnej V, ponieważ P równa się A podzielone przez V. Ponadto liczba lat uprawniających do emerytury Y zmniejsza się wraz ze wzrostem wynagrodzenia podstawowego w ramach grupy zaszerogowania S, ponieważ w efekcie Y jest wielokrotnością P podzielonego przez S.

Wzory przeliczeń walutowych

22. Artykuł 10 ust. 4 wspomnianych przepisów wykonawczych dotyczy procedury przeliczania kwoty przenoszonej w innej walucie niż — pierwotnie — frank belgijski

(obecnie euro). Odpowiednie postanowienia znajdują się w art. 10 ust. 4 lit. b) akapit trzeci i czwarty, który brzmi następująco:

„[...] kwotę częściową odpowiadającą okresowi po 31 grudnia 1971 r. przelicza się na podstawie średniego uaktualnionego kursu ustalonego przez Komisję dla okresu od 1 stycznia 1972 r. do daty powołania urzędnika. [...]

Jednakże na wniosek urzędnika [...], kwotę (A) wykorzystywaną do obliczeń przelicza się na podstawie uaktualnionego kursu obowiązującego w dniu przeniesienia. W takim przypadku wynagrodzeniem (S) oraz wartością aktuarialną (V), jakie należy uwzględnić przy obliczaniu przyznanej liczby lat uprawniających do emerytury, jest wysokość wynagrodzenia odpowiadająca grupie zaszeregowania urzędnika [...] na dzień przeniesienia oraz wartość aktuarialna odpowiadająca wiekowi urzędnika [...] w tym dniu”.

23. Pierwszy z tych wzorów przeliczeniowych zwany jest w niniejszej sprawie „wariantem (i)”, a drugi — „wariantem (ii)”.

24. Sytuacja, w której waluta, z której kwota A jest przenoszona, straciła na wartości względem waluty, na którą kwota ta jest przeliczana w okresie wpłacania składek do poprzedniego systemu emerytalnego, może

być dla danego urzędnika niekorzystna. Wariant (i) ma zatem na celu zrekompensovanie uśrednionego kursu waluty w danym okresie. Wariant (ii) pozwala urzędnikowi wybrać kurs obowiązujący w dniu przeniesienia, która to możliwość będzie prawdopodobnie korzystna w sytuacji, w której waluta pierwotna zyskała na wartości, choć korzyść ta może zostać w pewnym stopniu zniesiona, ponieważ wynagrodzenie S i wartość aktuarialną V są obliczane na dzień przeniesienia, mogą one więc być wyższe niż w dniu powołania.

Stan faktyczny i postępowanie administracyjne

25. M.L. Lindorfer, strona skarżąca w niniejszej sprawie, jest obywatelką Austrii, która została pracownikiem Rady jako urzędnik na okres próbny we wrześniu 1996 r., a w czerwcu 1997 r. została powołana w grupie zaszeregowania A5.

26. Przed zatrudnieniem w Radzie M.L. Lindorfer pracowała oraz opłacała składki w ramach systemu emerytalnego w Austrii przez 13 lat i trzy miesiące. W latach 1999 i 2000 podjęła odpowiednie kroki w celu przeniesienia uprawnień emerytalnych przysługujących jej w Austrii do

wspólnotowego systemu emerytalnego. W dniu 7 listopada 2000 r. M.L. Lindorfer otrzymała zawiadomienie (zwane dalej „zaskarżoną decyzją”)⁹ informujące o przyznanej jej liczbie lat uprawniających do emerytury. Zastosowano wskazane powyżej wartości aktuarialne, a na potrzeby przeliczeń walutowych użyto wariantu (ii), w wyniku czego otrzymano całkowity okres pięciu lat, pięciu miesięcy i ośmiu dni.

przepisów, ponieważ skarżąca podważa jedynie sposób, w jaki Sąd Pierwszej Instancji potraktował niektóre z jej argumentów dotyczących przepisów wykonawczych. Odpowiednie fragmenty można podsumować w następujący sposób:

27. M.L. Lindorfer złożyła zażalenie na tę decyzję, argumentując, iż art. 11 ust. 2 regulaminu pracowniczego oraz art. 10 ust. 3 i 4 przepisów wykonawczych są niezgodne z prawem jako sprzeczne z prawami i zasadami prawa wspólnotowego, w związku z czym nie powinny być stosowane. W dniu 31 maja 2001 r. zażalenie zostało oddalone, a M.L. Lindorfer wniosła skargę do Sądu Pierwszej Instancji¹⁰.

Odniesienia w obliczeniach do wieku i wynagrodzenia

29. M.L. Lindorfer podała, że wyliczenie według wariantu (ii) odnosi się do wieku i wynagrodzenia urzędnika w dacie przeniesienia, a nie w dacie powołania, jak w przypadku wariantu (i), co stanowi dyskryminację niektórych urzędników względem innych, w zależności od tego, który wariant zastosowano.

Zaskarżony wyrok

28. W skardze tej M.L. Lindorfer ponownie podniosła zarzut niezgodności z prawem art. 11 ust. 2 regulaminu pracowniczego oraz art. 10 ust. 3 i 4 ogólnych przepisów wykonawczych. Nie ma jednak konieczności analizowania tych aspektów zaskarżonego wyroku, które odnoszą się do wspomnianych

30. Sąd Pierwszej Instancji zajął się tym argumentem najpierw w pkt 69 wyroku. Argument ten był oparty — jak „zauważyła” skarżąca podczas rozprawy — na niewłaściwym rozumieniu art. 10 ust. 4 lit. b) przepisów wykonawczych, na podstawie którego właściwym wynagrodzeniem jest wynagrodzenie w grupie zaszeregowania, do której urzędnik został powołany, uaktualnione w dniu faktycznego przeniesienia, a nie wynagrodzenie w grupie, do której urzędnik jest faktycznie zaszeregowany w tej dacie.

9 — Z dnia 3 listopada 2000 r.

10 — Wyrok z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie T-204/01 Lindorfer przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-83 i II-361.

31. Następnie w pkt 88 i 89 Sąd Pierwszej Instancji stwierdził, że logiczne jest stosowanie w wariantcie (ii) wieku i wynagrodzenia z daty przeniesienia, a w wariantcie (i) określanie wszystkich parametrów w tej samej dacie (dacie powołania), wskazując, iż w wariantcie (i) od przenoszonej kwoty potrąca się odsetki zwykle w wysokości 3,5% w stosunku rocznym za okres od daty powołania danego urzędnika do daty faktycznego przeniesienia (z wyłączeniem okresów, w których kwota ta nie podlegała rewaloryzacji lub w systemie krajowym, z którego nastąpiło przeniesienie, nie naliczono odsetek), podczas gdy przy stosowaniu wariantu (ii) odsetek takich nie potrąca się.

dotyczą okoliczności na tyle podobnych, by mogły być porównywane, ponieważ sytuacje porównywane z jej sytuacją wykazują różnice w zasadniczych aspektach wieku, płci i grupy zaszerogowania i zostały zniekształcone w wyniku zastosowania niejednorodnych przesłanek, oraz że kwestionowane zjawisko nie jest konsekwencją istnienia dwóch wariantów w przepisach wykonawczych, ale odpowiednich zmian kursów walutowych jako takich.

Przeliczenia z „silnych” i „słabych” walut

32. M.L. Lindorfer argumentowała, że standardowe stosowanie wariantu (i) do przeliczeń ze słabych walut, a wariantu (ii) do przeliczeń z silnych walut prowadzi do zaliczania większej ilości lat uprawniających do emerytury w tej drugiej sytuacji niż w tej pierwszej, co jest sprzeczne z zasadą równego traktowania.

33. Sąd Pierwszej Instancji odrzucił ten argument w pkt 76 i 77 wyroku, uzasadniając to przede wszystkim tym, że szczególne dane, które przedstawiła skarżąca, nie

Zastosowanie wartości aktuarialnych

34. M.L. Lindorfer podała, że efektem zastosowania wartości aktuarialnych w wyliczeniu dokonanym na podstawie art. 10 ust. 3 przepisów wykonawczych jest dyskryminacja ze względu na płeć i wiek, są one bowiem wyższe dla kobiet i wzrastają z wiekiem. Taka różnica w traktowaniu nie znajduje obiektywnego usprawiedliwienia, nie jest ona również wynikiem wymogów wspólnotowego systemu emerytalnego, który nie czyni odniesień do wartości aktuarialnych w kontekście składek potrącanych z wynagrodzeń urzędników lub wieku emerytalnego.

35. Sąd Pierwszej Instancji zajął się tymi argumentami w pkt 82 i 83 wyroku. Po pierwsze, w pkt 82 Sąd stwierdza, że urzędnik przenoszący uprawnienia emerytalne nabyte gdzie indziej jest w obiektywnie odmiennej sytuacji niż urzędnik opłacający składki we wspólnotowym systemie emerytalnym z tytułu zatrudnienia w danej instytucji.

36. Pkt 83 brzmi następująco:¹¹

„Po drugie — w każdym przypadku — stosowanie czynników różniących się w zależności od płci i wieku do wyliczeń liczby dodatkowych lat uprawniających do emerytury jest obiektywnie uzasadnione potrzebą zapewnienia racjonalnego zarządzania finansowego wspólnotowym systemem emerytalnym. Urzędnik, który zgodnie z art. 11 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego przenosi do budżetu wspólnotowego ekwiwalent aktuarialny albo zryczałtowaną wartość wykupu praw do emerytury nabytych przed podjęciem zatrudnienia we

Wspólnotach, otrzymuje w zamian prawo do przyszłych świadczeń ze wspólnotowego systemu emerytalnego w formie przyznania dodatkowych lat uprawniających do emerytury, przy czym zakres tego prawa zależy od liczby takich dodatkowych lat uprawniających do emerytury. W celu określenia aktualnej wartości tego prawa dana instytucja wspólnotowa musi uwzględnić szereg czynników, w tym przewidywaną długość okresu, w którym przeniesiony kapitał będzie obecny w budżecie wspólnotowym, przewidywany rozwój kariery danego urzędnika, prawdopodobieństwo tego, iż odpowiednie świadczenia zostaną wypłacone oraz przewidywaną długość okresu, w którym płatności te będą realizowane. Jest oczywiste, że czynniki te zależą w szczególności od płci urzędnika oraz jego wieku w momencie przystąpienia do wspólnotowego systemu emerytalnego. Z jednej strony to, że kobiety statystycznie żyją dłużej niż mężczyźni jest ustalonym faktem. Z drugiej strony prawdopodobieństwo tego, że osoba podejmująca służbę we Wspólnotach na długo przed wiekiem emerytalnym umrze przed osiągnięciem tego wieku, jest większe niż w przypadku osoby zatrudnionej w wieku bliskim momentu, w którym będzie mogła domagać się wypłaty świadczeń emerytalnych. Ponadto osoba taka pozostawia przeniesiony kapitał w dyspozycji budżetu wspólnotowego dłużej niż urzędnik bliższy wiekowi emerytalnego. Innymi słowy, takie czynniki jak czas trwania służby od daty zatrudnienia przez Wspólnoty do daty przejścia na emeryturę oraz obliczona statystycznie przewidywana długość okresu, w którym urzędnik będzie otrzymywał emeryturę wspólnotową, mają bezpośredni wpływ na finansowe zobowiązania Wspólnoty wobec każdego danego urzędnika z osobna, a racjonalne zarządzanie finansowe wspólnotowym systemem emerytalnym wymaga, aby czynniki te były brane pod uwagę i właściwie szacowane. Rada ma zatem słuszność, uwzględniając w stosowanym przez siebie wzorze przeliczeniowym czyn-

11 — Wyrok jest dostępny wyłącznie w języku francuskim, który jest językiem postępowania.

niki aktuarialne związane z wiekiem i płcią urzędnika”.

Ocena

Uwagi wstępne

37. W omawianym odwołaniu od wyroku M.L. Lindorfer zasadniczo twierdzi, że w podsumowanych lub przytoczonych powyżej fragmentach Sąd Pierwszej Instancji nie zastosował we właściwy sposób zakazu dyskryminacji (między innymi w odniesieniu do art. 141 WE) oraz nie przedstawił odpowiedniego uzasadnienia wniosków, do których doszedł. Twierdzenia M.L. Lindorfer odnoszą się odrębnie do każdego z tych fragmentów. Rada traktuje te fragmenty wspólnie, najpierw odnosząc się do zarzutu dotyczącego zakazu dyskryminacji, a następnie — zarzucanego braku wystarczającego uzasadnienia.

38. W przypadku odwołania zadaniem Trybunału Sprawiedliwości nie jest ponowne analizowanie całej sprawy lub szczególne sprawdzanie z własnej inicjatywy tych aspektów wyroku — chyba że są to aspekty dotyczące spraw polityki publicznej — które nie zostały zakwestionowane przez wnoszącą odwołanie. Rolą Trybunału jest raczej zbadać każdą z przedstawionych przesłanek odwołania i ustalenie, czy są one zasadne.

39. W niniejszej sprawie mam pewną trudność ze ścisłym zastosowaniem tego ostatniego podejścia, biorąc pod uwagę sposób, w jaki wnosząca odwołanie i strona przeciwna przedstawili swoje argumenty. Uważam, że badając, czy wnosząca odwołanie odkryła błędy co do prawa lub błędne uzasadnienie Sądu Pierwszej Instancji, lepiej będzie w pewnym stopniu przeformułować uzasadnienie odwołania.

40. Twierdzenia M.L. Lindorfer w pierwszej instancji zasadniczo sprowadzały się do tego, że przepisy wykonawcze stanowią niezgodną z prawem dyskryminację ze względu na płeć, wiek i przynależność państwową (w zakresie, w jakim ta ostatnia może wynikać z odmiennego traktowania różnych walut krajowych), a także dyskryminację wynikającą z ustalania wieku i wynagrodzenia w różnych punktach w czasie w zależności od tego, który wariant wzoru przeliczeniowego się stosuje. Obecnie M.L. Lindorfer zarzuca zaskarżonemu wyrokowi błędy w odniesieniu do każdego z tych rodzajów dyskryminacji. Omówię je tutaj po kolei.

Dyskryminacja ze względu na płeć

41. W odwołaniu M.L. Lindorfer przywołuje art. 141 WE oraz różne dyrektywy Rady

dotyczące kwestii równego traktowania. Zarzuca ona jednak także naruszenie ogólnej zasady niedyskryminacji — równego traktowania lub równości — na którym to zarzucie oparła skargę w pierwszej instancji.

42. Równe traktowanie jest jedną z podstawowych zasad podlegających ochronie w ramach wspólnotowego porządku prawnego, której art. 141 WE jest szczególnym wyrazem¹². Zasada równości wynagrodzeń zapisana w tym artykule ma oczywiście znaczenie dla argumentów M.L. Lindorfer, ponieważ emerytury są formą odroczonego wynagrodzenia, jako że są wypłacane z tytułu uprzedniego stosunku pracy¹³. I choć, tak jak wspomniane dyrektywy, przepis traktatu nakłada zobowiązania na państwa członkowskie, a nie instytucje wspólnotowe, to jednak jest oczywiste, że sytuacja, w której instytucje mogłyby dopuszczać się takiej dyskryminacji, jakiej zabroniono państwom członkowskim, byłaby niedopuszczalną niekonsekwencją systemu prawnego.

43. Trybunał stwierdził ponadto w sprawach połączonych 75/82 i 117/82 Razzouk i Beydoun przeciwko Komisji¹⁴, że „w stosunkach pomiędzy instytucjami wspólnotowymi [...] a ich pracownikami [...], wymogi nałożone zasadą równości traktowania w żaden sposób nie ograniczają się do wymogów wynikających z [art. 141 WE] lub przyjętych w tym zakresie dyrektyw wspólnotowych”. W sprawie Weiser¹⁵ Trybunał potwierdził, że ta ogólna zasada musi być w szczególności przestrzegana w odniesieniu do zasad rządzących przenoszeniem praw emerytalnych do systemu wspólnotowego.

44. Jeszcze większe znaczenie ma wyraźny wymóg „równego traktowania [...] bez dyskryminacji ze względu na [...] płeć” ustanowiony w art. 1a ust. 1 regulaminu pracowniczego¹⁶, choć przepis ten nie został podczas postępowania bezpośrednio przywołany.

45. Zarzut dyskryminacji dotyczy zastosowania czynników aktuarialnych, które działają na niekorzyść kobiet, ponieważ statystycznie ich średnia długość trwania życia jest wyższa niż u mężczyzn.

12 — Zobacz, na przykład, wyrok z dnia 30 kwietnia 1996 r. w sprawie C-13/94 P, Rec. str. I-2143, pkt 18; z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawach połączonych C-270/97 i C-271/97 Sievers i Schrage przeciwko Deutsche Post, Rec. str. I-929, pkt 56 i 57 oraz z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, Rec. str. I-873, pkt 65.

13 — Zobacz wyrok z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. str. I-12575, pkt 56–59, wraz z przytoczonym tam orzecnictwem.

14 — Wyrok Trybunału z dnia 20 marca 1984 r. w sprawach połączonych 75/82 i 117/82 Razzouk i Beydoun przeciwko Komisji, Rec. str. 1509, pkt 17, ostatnio potwierdzony wyrokiem Sądu z dnia 23 stycznia 2003 r. w sprawie T-181/01 Hectors przeciwko Parlamentowi Europejskiemu, RecFP str. I-A-19 i II-103.

15 — Wyrok z dnia 14 czerwca 1990 r. w sprawie C-37/89, Rec. str. I-2395, pkt 13.

16 — Zobacz pkt 12 i przypis 5 powyżej.

46. W pkt 83 wyroku Sąd Pierwszej Instancji stwierdził, że różnica w traktowaniu była obiektywnie uzasadniona potrzebą zapewnienia racjonalnego zarządzania finansowego systemem emerytalnym, przy czym niezbędnym czynnikiem przy obliczeniach w tym zakresie jest przewidywany okres wypłacania świadczeń, który jest statystycznie dłuższy w przypadku kobiet.

47. M.L. Lindorfer kwestionuje to, twierdząc, że brak jest podobnego zróżnicowania w traktowaniu mężczyzn i kobiet w odniesieniu do składek potrącanych z wynagrodzeń urzędników czynnych zawodowo. A przecież składki te także muszą być obliczane z uwzględnieniem potrzeby racjonalnego zarządzania finansowego, biorąc pod uwagę szacunki aktuarialne¹⁷. W związku z tym wymóg racjonalnego zarządzania finansowego systemem emerytalnym nie może uzasadniać różnicy w traktowaniu urzędników płci męskiej i żeńskiej w zakresie przenoszenia praw z innych systemów emerytalnych.

48. Zasadniczo zgadzam się z tym argumentem.

49. Po pierwsze, potrzeba zapewnienia racjonalnego zarządzania finansowego z uwzględnieniem przewidywanego okresu

wypłacania świadczeń nie może sama w sobie stanowić uzasadnienia różnego traktowania w zakresie przenoszenia praw emerytalnych. Gdyby różniące się od siebie wartości aktuarialne dla mężczyzn i kobiet w danym wieku uśredniono, otrzymując wartość aktuarialną „unisex” — co, jak się wydaje, uczyniono w odniesieniu do zmian w wysokości składek — mężczyźni otrzymywaliby za określoną sumę przeniesienia nieznacznie mniejszą ilość dodatkowych lat uprawniających do emerytury niż obecnie, kobieta zaś — nieznacznie więcej, ale dochody i wydatki systemu pozostałyby niezmienione¹⁸.

50. Po drugie, nawet jeżeli różną korelację pomiędzy wkładami a świadczeniami dla mężczyzn i kobiet można uzasadnić odmienną średnią długością trwania życia, uzasadnienie to nie może mieć zastosowania tylko do jednego z dwóch typów wkładów, chyba że można by ponadto wykazać, że istnieją pomiędzy nimi obiektywne różnice uzasadniające zastosowanie tego uzasadnienia tylko do jednego z nich.

51. W zaskarżonym wyroku stwierdza się jedynie w pkt 82, że urzędnik przenoszący uprawnienia emerytalne nabyte gdzie indziej

17 — Artykuł 83 ust. 4 regulaminu pracowniczego; patrz pkt 16 powyżej.

18 — Jest prawdą, że skutkiem uznania obecnych zasad za niezgodne z prawem może być przejściowy wzrost kosztów; nie miałyby to jednak nic wspólnego z finansowym zarządzaniem systemem, a raczej byłoby konsekwencją początkowego niezapewnienia właściwego zarządzania aspektami prawnymi.

jest w obiektywnie odmiennej sytuacji niż urzędnik opłacający składki we wspólnotowym systemie emerytalnym z tytułu zatrudnienia w danej instytucji. Według M.L. Lindorfer nie jest to wystarczające wyjaśnienie, z czym się zgadzam.

bez względu na płeć, trzeba by dysponować w moim odczuciu naprawdę niezwykle mocnym argumentem, aby uzasadnić omawianą różnicę w traktowaniu; wątpię, aby w ogóle możliwe było jej uzasadnienie z prawnego punktu widzenia.

52. Choć może być prawdą, że przenoszenie praw emerytalnych jest sytuacją obiektywnie odmienną od składek potrącanych z wynagrodzenia, to ani zaskarżony wyrok, ani Rada w swoim stanowisku nie przedstawiają żadnego wyjaśnienia tego, w jaki sposób różnice te mogą mieć znaczenie w kwestii rozróżnienia pomiędzy sytuacją urzędników płci męskiej i żeńskiej.

55. Nie jest to bowiem kwestia dyskryminacji pośredniej, ale bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Innymi słowy, jedynym kryterium rozgraniczającym pomiędzy członkami tych dwóch kategorii jest kryterium płci; różnica traktowania nie wynika z posiadania innych cech charakteryzujących głównie lub w większości (ale nie wyłącznie) osoby jednej lub drugiej płci.

53. W związku z tym fakt, iż jest prawdopodobne, że świadczenia należne kobietom wypłacane będą przez dłuższy okres niż świadczenia należne mężczyznom, nawet w połączeniu z potrzebą zapewnienia racjonalnego zarządzania finansowego systemem emerytalnym, nie stanowi wystarczającego uzasadnienia dla stosowania czynników aktuarialnych uzależnionych od płci wyłącznie do przenoszenia praw emerytalnych, nie można zatem utrzymać w mocy ustaleń poczynionych w tym zakresie przez Sąd Pierwszej Instancji.

56. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału różnica w traktowaniu ze względu na płeć nie stanowi niezgodnej z prawem dyskryminacji, jeżeli jest ona „uzasadniona czynnikami obiektywnymi, niezwiązanymi w żaden sposób z dyskryminacją ze względu na płeć”¹⁹. Jest oczywiste, że może tak być wyłącznie wtedy, gdy chodzi o dyskryminację pośrednią, a nie, gdy jest ona w swej istocie oparta na kryterium płci²⁰.

54. Ponadto, biorąc pod uwagę bardzo jasno sformułowany wymóg równego traktowania

19 — Zobacz, na przykład, wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Perez, Rec. str. I-623, pkt 60 i 65.

20 — Zobacz również moją opinię w sprawie C-79/99 Schnorbus, Rec. str. I-10997, pkt 30 i n.

57. Jak stwierdził Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych w sprawie *Manhart*²¹ w okolicznościach w wielu aspektach podobnych do okoliczności niniejszej sprawy, „nie można »twierdzić, że rozróżnienie aktuarialne oparte w całości na [kryterium] płci jest 'oparte na jakimkolwiek innym czynniku poza [kryterium] płci.' Jest ono oparte właśnie na [kryterium] płci«”.

58. Sąd Najwyższy podkreślił, że sprawy takie oznaczają uogólnienie, które jest „niezaprzeczalnie prawdziwe: kobiety, jako grupa, żyją dłużej niż mężczyźni. [...] Jest jednak również prawdą, że nie wszystkie osoby należące do poszczególnych grup posiadają cechy, które wyróżniają przeciętnych przedstawicieli tych grup. Wiele kobiet żyje krócej niż przeciętny mężczyzna, a wielu mężczyzn żyje dłużej niż przeciętna kobieta”²².

59. Innymi słowy dyskryminacja takiego rodzaju, z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie, polega na przypisaniu osobom uśrednionych cech charakteryzujących grupę, do której osoby te należą. Nie sądzę, aby w odniesieniu do takich osób owe uśrednione cechy mogły w jakikolwiek sposób być uznane za „obiektywne”. Tym, co przy takiej dyskryminacji budzi sprzeciw (a zatem

jest zabronione) jest stosowanie cech przeniesionych z grupy na pojedynczą osobę, w przeciwieństwie do stosowania cech, które w sposób autentyczny wyróżniają tę osobę spośród innych osób, a zatem mogą uzasadniać różnicę w traktowaniu.

60. Aby spojrzeć na taką dyskryminację z pewnej perspektywy, można by wyobrazić sobie sytuację (która jest jak najbardziej prawdopodobna), w której dane statystyczne pokazują, iż członkowie jednej grupy etnicznej żyją średnio dłużej niż członkowie innej grupy etnicznej. Uwzględnianie tych różnic przy określaniu korelacji pomiędzy wkładami a uprawnieniami w ramach wspólnotowego systemu emerytalnego byłoby całkowicie niedopuszczalne, nie uważam więc, aby stosowanie kryterium płci zamiast pochodzenia etnicznego miało być bardziej dopuszczalne²³.

61. Nie byłoby również dopuszczalne — by powrócić do pojęcia emerytury jako odroczonego wynagrodzenia — tworzenie tabel przedstawiających średnią długość służby w instytucjach wspólnotowych urzędników płci męskiej i żeńskiej i wypłacanie wyższych uposażeń przedstawicielom jednej płci niż przedstawicielom drugiej płci pod pretekstem tego, iż w przeciwnym

21 — Los Angeles Department of Water and Power przeciwko *Manhart*, (1978) 435 US pkt 702, 712 i 713.

22 — *Ibidem*, pkt 707 i 708.

23 — Zdaję sobie sprawę z tego, że taka sytuacja charakteryzowałaby się dodatkową mogącą budzić sprzeciw okolicznością polegającą na tym, że przypisywanie poszczególnych osób do grup etnicznych miało charakter wysoce arbitralny, przykład ten jednak pozostaje aktualny, nawet jeżeli pominiemy ten aspekt.

wypadku otrzymywaliby oni na przestrzeni całej kariery mniej niż przedstawiciele drugiej płci. Byłaby to nie tylko nieuczciwa dyskryminacja niektórych osób oparta na średnich wartościach dla ich grupy, ale także nieprzyznawanie równego wynagrodzenia za taką samą pracę. A przecież uzasadnienie przedstawiane w odniesieniu do różnego traktowania przenoszenia odroczonego wynagrodzenia do wspólnotowego systemu emerytalnego jest bardzo podobne.

62. Prawdą jest, że niektóre przepisy prawa wspólnotowego zakazujące nierównego traktowania w określonych obszarach wyłączają z zakresu zakazów szczególnie rodzaje takiego traktowania. Spośród przepisów tutaj cytowanych dyrektywa 86/378 zezwała na różne traktowanie przenoszenia praw emerytalnych w odniesieniu do systemów zdefiniowanego świadczenia²⁴.

63. Jednakże nawet jeśli sama dyrektywa miałyby zastosowanie — jest ona adresowana do państw członkowskich i reguluje zakładowe systemy zabezpieczenia społecznego — wyjątek ten nie mógłby mieć zastosowania, ponieważ wspólnotowy system emerytalny nie jest systemem zdefiniowanego świadczenia.

24 — Zobacz pkt 8–10 powyżej.

64. W każdym razie wydaje mi się, że zakaz dyskryminacji ze względu na płeć ma charakter na tyle fundamentalny²⁵, że jakiegokolwiek wyjątki od niego należy interpretować bardzo ściśle i stosować tylko w tych ograniczonych obszarach, dla których zostały w wyraźny sposób ustanowione. W niniejszej sprawie, inaczej niż w sytuacji określonej w dyrektywie 86/378, nie istnieje takie wyraźne wyłączenie, uzasadnienia nie przedstawiają także przepisy wykonawcze.

65. I wreszcie nie mogę się zgodzić z twierdzeniem Rady, iż usunięcie omawianej nierówności w traktowaniu dyskryminowałyby mężczyzn, ponieważ emerytowani urzędnicy płci męskiej ze względu na to, że żyją krócej otrzymywaliby w sumie jako grupa mniej tytułem świadczeń emerytalnych niż emerytowani urzędnicy płci żeńskiej w zamian za taką samą kwotę przeniesioną do wspólnotowego systemu emerytalnego (zakładając, że wszystkie pozostałe czynniki byłyby takie same).

25 — Zobacz na przykład motyw 4 preambuły do 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, str. 16): „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, paktu Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez Europejską konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie”.

66. Po pierwsze, jeżeli rozumowanie takie byłoby słuszne, to musiałyby stosować się również do składek potrącanych z wynagrodzeń urzędników aktywnych zawodowo — wysokość składki powinna być większa w przypadku urzędników płci żeńskiej — a wydaje mi się, że nie to było zamysłem Rady.

67. Jednak co bardziej istotne — przy czym wydaje się to być nieporozumieniem o fundamentalnym znaczeniu, zarówno w rozumowaniu Rady, jak i być może w zaskarżonym wyroku — Rada myli koszty systemu ze świadczeniami na rzecz świadczeniobiorców.

68. Niewątpliwie ostateczny koszt wypłacania świadczenia emerytalnego (w przeciwieństwie do pobrania w momencie przejścia na emeryturę jednorazowej wypłaty w gotówce, która to możliwość nie jest dostępna w ramach systemu wspólnotowego) wzrasta wraz ze wzrostem długości trwania życia świadczeniobiorcy. Jako że kobiety przeciętnie żyją dłużej niż mężczyźni, jest prawdopodobne, że ich koszty jako grupy będą dla systemu emerytalnego wyższe. Jednak dla każdego świadczeniobiorcy dowolnej płci świadczenie jest świadczeniem dożywotnim. Jego wartość zależy w całości od jego tygodniowej, miesięcznej lub rocznej kwoty, a jedynym celem jest zapewnienie określonego poziomu regularnego dochodu do końca życia świadczeniobiorcy²⁶. Całkowita kwota wypłacona do momentu śmierci

świadczeniobiorcy nie ma w tym kontekście żadnego znaczenia.

69. W związku z tym dochodzę do przekonania, że kwestionowane postanowienia przepisów wykonawczych Rady stanowią dyskryminację ze względu na płeć i są nieuzasadnione. Naruszają one zarówno ogólną zasadę równości, jak również jej szczególne przejawy w postaci zasady równości wynagrodzeń oraz wymogu równego traktowania bez względu na płeć ustanowionego w art. 1a ust. 1 regulaminu pracowniczego; pierwotny zarzut M.L. Lindorfer dotyczący niezgodności z prawem należy w tym zakresie uznać za zasadny.

70. Powiniennem jednak wyjaśnić, że powyższa analiza dotyczy regulaminu pracowniczego i wspólnotowego systemu emerytalnego. Nawet jeżeli duża część powyższych rozważań może mieć ogólne zastosowanie, to jednak nie można wykluczyć, że w innych okolicznościach mogą one prowadzić do innych wniosków. Krajowe systemy emerytalne podlegają zasadom określonym we wspomnianych dyrektywach, a nie zasadom określonym w regulaminie pracowniczym, prawdopodobnie są one również w inny sposób finansowane; uważam, że moja analiza tu przedstawiona nie podważa na przykład wyroków w sprawie Coloroll²⁷ lub w sprawie Neath²⁸. Jeszcze odleglejsze

27 — Zobacz wyrok z dnia 28 września 1994 r. w sprawie C-200/91 Coloroll Pension Trustees, Rec. str. I-4389.

28 — Zobacz wyrok z dnia 22 grudnia 1993 r. w sprawie C-152/91 Neath, Rec. str. I-6935.

26 — Oraz ewentualnie małżonka pozostałego po ubezpieczonym.

są dziedziny ubezpieczeń komunikacyjnych i ubezpieczeń na życie, gdzie uwzględnia się zupelnie inne czynniki.

przez kobietę w wieku 35 lat uprawniałoby do teoretycznej emerytury w wysokości 9032 EUR, podczas gdy ta sama kwota przeniesiona przez kobietę w wieku 55 lat uprawniałaby do emerytury w wysokości 6664 EUR³¹.

Dyskryminacja ze względu na wiek

71. Zarzut M.L. Lindorfer dotyczy stosowania wartości aktuarialnych, które są zawsze wyższe, a przez to mniej korzystne dla starszych urzędników²⁹ i jest podobny do omawianej powyżej kwestii dyskryminacji ze względu na płeć.

72. W efekcie wzrostu wartości aktuarialnych wraz z wiekiem — przy identycznej kwocie przeniesionej do systemu wspólnotowego z tego samego systemu krajowego oraz przy założeniu, że wszystkie pozostałe czynniki takie jak płeć i grupa zaszerogowania są takie same — starszemu urzędnikowi zostanie przyznanych mniej dodatkowych lat uprawniających do emerytury — a tym samym niższa emerytura — niż urzędnikowi młodszemu. Na przykład, stosując omawiane tu wartości aktuarialne oraz wzór określony w art. 10 ust. 3 rozpatrywanych przepisów wykonawczych³⁰, przeniesienie kwoty 100 000 EUR do systemu wspólnotowego

73. W pkt 83 wyroku Sąd Pierwszej Instancji stwierdził, że taka różnica w traktowaniu jest zasadniczo uzasadniona czynnikami mającymi bezpośredni wpływ na zobowiązania finansowe Wspólnoty wobec każdego urzędnika z osobna, co należy uwzględnić w ramach racjonalnego zarządzania. Rozumowanie dotyczące tego zagadnienia wynika z rozważań zawartych w pkt 82, gdzie stwierdza się, że przenoszenie kapitału przez urzędnika do systemu wspólnotowego jest obiektywnie odmienną sytuacją od sytuacji, w której urzędnik opłaca składki z tytułu zatrudnienia w instytucji.

74. Zarzuty M.L. Lindorfer są w dużym stopniu zbieżne z zarzutami podnoszonymi w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć: Sąd Pierwszej Instancji nie wyjaśnił, jakie znaczenie mają wspomniane powyżej czynniki, a jeżeli miały one znaczenie, na czym polega obiektywne rozróżnienie

29 — Zobacz pkt 18 i 19 powyżej.

30 — Ibidem.

31 — Zaokrąglone do najbliższej liczby całkowitej; wartości aktuarialne wynoszą 11.071 dla kobiety w wieku 35 lat i 15.007 dla kobiety w wieku 55 lat. Teoretyczną emeryturę należałoby oczywiście następnie przeliczyć na lata uprawniające do emerytury zgodnie z drugą częścią wzoru, ale już początkowe wyliczenie pokazuje różnicę pomiędzy tymi dwoma rezultatami, przy założeniu, że wszystkie pozostałe parametry są takie same.

pomiędzy wkładem w postaci przeniesionego kapitału a wkładem w postaci składek potrącanych z wynagrodzenia, przy czym wartości aktuarialne są stosowane wyłącznie przy obliczaniu wartości uprawnień wynikających z tej pierwszej postaci wkładu.

75. Badałem już te zarzuty w ramach analizy uzasadnienia dyskryminacji ze względu na płeć; w wielu aspektach moja analiza jest podobna w przypadku kwestii dyskryminacji ze względu na wiek.

76. Przede wszystkim urzędników w każdym wieku traktuje się identycznie, jeżeli chodzi o wkłady do systemu w formie składek potrącanych z wynagrodzenia. Zróżnicowane traktowanie uzależnione od wieku mogłoby być uzasadnione w przypadku przenoszenia praw emerytalnych do systemu wspólnotowego, gdyby ustalono, że istnieje obiektywna różnica pomiędzy takim przenoszeniem a składkami z wynagrodzenia.

77. Sąd Pierwszej Instancji wyszczególnił w swym rozumowaniu następujące czynniki: (i) przewidywaną długość okresu, w którym przeniesiony kapitał obecny będzie w budżecie wspólnotowym, (ii) przewidywany rozwój kariery danego urzędnika, (iii) prawdopodobieństwo tego, iż odpowiednie świadczenia zostaną wypłacone, (iv) przewidywaną długość okresu, w którym płatności te będą realizowane.

78. Spośród tych czterech czynników, czynniki (iii) i (iv) są w oczywisty sposób powiązane z danymi statystycznymi dotyczącymi średniej długości trwania życia odzwierciedlonymi w wartościach aktuarialnych i mają znaczenie dla oszacowania zakresu przyszłych zobowiązań systemu wspólnotowego. Zaskarżony wyrok nie wskazuje jednak, dlaczego mogłyby one mieć znaczenie w odniesieniu do przenoszenia uprawnień, ale już nie w odniesieniu do składek potrącanych z wynagrodzenia; mam wątpliwości, czy rozróżnienie jest możliwe do przeprowadzenia na gruncie obiektywnych kryteriów, a nie prowadzonej polityki.

79. Przewidywany rozwój kariery urzędnika (ii) jest również czynnikiem, który może mieć znaczenie dla ogólnych kosztów świadczenia emerytalnego, jakie zostaną poniesione, ponieważ świadczenie to stanowi stosunek procentowy ostatecznego wynagrodzenia. Nie jest jednak oczywiste, że przy założeniu, iż wszystkie pozostałe czynniki w wyliczeniu pozostają takie same³² urzędnik zatrudniony w późniejszym wieku osiągnie zazwyczaj wyższe ostateczne wynagrodzenie. Jeżeli w ogóle coś jest bardziej prawdopodobne, to raczej to, że młodszy urzędnik, z uwagi na dłuższą karierę, osiągnie wyższe wynagrodzenie, a tym samym otrzyma wyższe świadczenie emerytalne. Fakt, iż dłuższa kariera oznacza wyższy wkład w formie składek potrącanych z wynagrodzenia, nie ma znaczenia dla traktowania wkładów w formie uprawnień przenoszonych z krajowych

32 — Pamiętając, że wartości aktuarialne wprowadzają rozróżnienie wedle kryterium wieku, a czynniki takie jak grupa zaszerogowania w momencie podejmowania zatrudnienia wprowadzane są na dalszym etapie obliczeń.

systemów emerytalnych, ponieważ liczba lat uprawniających do emerytury ustalona w tym pierwszym przypadku jest całkowicie niezależna od liczby dodatkowych lat uprawniających do emerytury ustalonej w tym drugim przypadku.

80. I wreszcie wątpliwe wydaje mi się nawiązanie do przewidywanej długości okresu, w którym przeniesiony kapitał obecny będzie w budżecie wspólnotowym (i). W braku funduszu trudno jest osądzać na podstawie kapitału pozostającego do dyspozycji budżetu, w którym dochody i wydatki muszą się równoważyć³³ i który podlega fundamentalnej zasadzie „jednoroczności”, zgodnie z którą dochody i wydatki ustala się w skali jednego roku³⁴.

81. Trzeba jednak przyznać, że z jednej strony prawa emerytalne przenieszone do budżetu wspólnotowego są faktycznym dochodem w przeciwieństwie do składek potrącanych z wynagrodzeń, które nie są niczym więcej niż oszczędnościami w wydatkach, a z drugiej strony wymogi zrównoważonego budżetu oraz zasada jednoroczności nie są na tyle rygorystyczne, aby miały uniemożliwić przenoszenie kwot z danego roku na kolejny³⁵. Istnieje zatem pewien kapitał,

który może być inwestowany i przenoszony, można więc w pewnym sensie powiedzieć, że sumy wpłacone pozostają do dyspozycji budżetu przez dłuższy lub krótszy okres.

82. Choć można by podważyć rozumowanie Sądu Pierwszej Instancji w tym zakresie, przeprowadzając bardziej szczegółową analizę finansową, to jednak nie sądzę, aby można było uznać, że M.L. Lindorfer takie obliczenia przeprowadził.

83. Ponadto uważam, że niezbędne jest zbadanie charakteru dyskryminacji ze względu na wiek i zakazu takiej dyskryminacji w porównaniu z dyskryminacją ze względu na płeć.

84. Płeć jest zasadniczo kryterium dwubiegunowym, gdy tymczasem wiek jest punktem na skali. Dyskryminacja ze względu na płeć oparta na tabelach aktuarialnych jest zatem wyjątkowo brutalną formą dyskryminacji wiążącą się z bardzo mocnymi uogólnieniami, podczas gdy dyskryminacja ze względu na wiek jest stopniowalna i może opierać się na bardziej subtelnych uogólnieniach.

85. Ponadto, ogólnie rzecz biorąc z prawnego i społecznego punktu widzenia, równość

33 — Artykuł 268 WE.

34 — Artykuł 6 i następne obowiązującego rozporządzenia finansowego [rozporządzenia Rady (WE, EURATOM) nr 1605/2002 z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie rozporządzenia finansowego mającego zastosowanie do budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich, (Dz.U. 2002 L 248, str. 1)] oraz odpowiednie inne przepisy, w szczególności art. 1 ust. 2 i 6 rozporządzenia finansowego z dnia 21 grudnia 1977 r., (Dz.U. 1977 L 356, str. 1).

35 — Na przykład w 2004 r. nadwyżka z poprzedniego roku budżetowego wyniosła 5,7 miliarda EUR.

traktowania bez względu na płeć uważa się obecnie za fundamentalną i nadrzędną zasadę, która powinna być przestrzegana i egzekwowana, gdy tylko jest to możliwe, podczas gdy idea równego traktowania bez względu na wiek podlega bardzo wielu ograniczeniom i wyjątkom, takim jak różnego rodzaju limity wiekowe, często o charakterze prawnie wiążącym, które uważa się nie tyle za dopuszczalne, co pozytywne i korzystne, a czasami niezbędne.

86. W szczególności wiek jest dla systemów emerytalnych kryterium nieodłącznym, a niektóre rozróżnienia wedle wieku są w tym kontekście nieuniknione.

87. W prawie wspólnotowym zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest nie tylko ustanowiony z dużo większą liczbą zastrzeżeń i ograniczeń niż zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, lecz jest to także zjawisko dużo młodsze.

88. Zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę pomiędzy mężczyznami i kobietami została zapisana już w 1957 r. w art. 119 pierwotnego traktatu EWG (obecnie art. 141 WE), gdy tymczasem pierwsza wzmianka w traktatach o dyskryminacji ze względu na wiek pojawiła się w art. 6a traktatu WE (obecnie art. 13 WE) w 1997 r. na

mocy traktatu z Amsterdamu, który wszedł w życie w 1999 r. Przepis ten ponadto zezwala Radzie na podejmowanie niezbędnych środków w celu zwalczania dyskryminacji między innymi ze względu na wiek.

89. W dniu 27 listopada 2000 r. przyjęto dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy³⁶, która ustanowiła ogólny zakaz dyskryminacji w sferze zatrudnienia między innymi ze względu na wiek, dla którego to zakazu przewidziano jednak szereg ograniczeń³⁷. W dniu 7 grudnia 2000 r. art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, uroczystie proklamowanej w Nicei w grudniu 2000 r. przez Parlament, Radę i Komisję³⁸, wprowadził zakaz dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek kryteria, między innymi na wiek. Natomiast w dniu 1 maja 2004 r. do regulaminu pracowniczego włączono szczególnie przepis zakazujący dyskryminacji ze względu na wiek³⁹.

90. Przypomnijmy jednak, że zaskarżona decyzja w niniejszej sprawie została wydana

³⁶ — Dyrektywa cytowana w przypisie 25.

³⁷ — W szczególności art. 6 ust. 2 pozwala państwom członkowskim „uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczeniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć”.

³⁸ — Dz.U. 2000 C 364, str. 1; art. 21.

³⁹ — Zobacz przypis 5 powyżej. Nastąpiło to między innym po zaniechaniu stosowania limitów wiekowych w 2002 r. po sprzeciwie zgłoszonym przez Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich.

w dniu 3 listopada 2000 r.⁴⁰, a zatem wcześniej niż trzy ostatnio wymienione akty prawne.

91. W świetle wszystkich powyższych okoliczności uważam, że M.L. Lindorfer odkryła pewne błędy w rozumowaniu Sądu Pierwszej Instancji w odniesieniu do uzasadnienia różnicy w traktowaniu w zależności od wieku, niewątpliwie obecnej w obliczeniach dotyczących przenoszonych praw emerytalnych. W szczególności różnicę tę trudno uzasadnić na podstawie przewidywanego rozwoju kariery danego urzędnika, prawdopodobieństwa tego, iż świadczenia zostaną wypłacone, czy też przewidywanej długości okresu, w którym płatności te będą realizowane.

92. Jeżeli jednak chodzi o przewidywaną długość okresu, w którym przeniesiony kapitał obecny będzie w budżecie wspólnotowym, to nie uważam, aby M.L. Lindorfer wykazała, że uzasadnienie jest niemożliwe do obrony, choć pewne wątpliwości w tym zakresie powstały.

93. Biorąc pod uwagę to możliwe uzasadnienie, jak również fakt, że w czasie wydawania zaskarżonej decyzji normatywny zakaz dyskryminacji ze względu na wiek nie był tak wyraźnie ustanowiony, jak obecnie, nie uważam, że zaskarżony wyrok powinien

zostać uchylony w tym zakresie. Nie należy jednak przyjmować, że obecny system jest zabezpieczony przed zarzutami opartymi na wyraźnym zakazie dyskryminacji ze względu na wiek zawartym obecnie w regulaminie pracowniczym.

Dyskryminacja ze względu na przynależność państwową

94. Jeżeli automatyczne stosowanie w każdym przypadku bardziej korzystnego z dwóch wzorów przeliczeniowych [wariant (i) i (ii)] prowadzi zwykle do lepszego stosunku jakości do ceny („value for money”) przy przeliczaniu z niektórych walut krajowych w porównaniu z innymi walutami, to mająca miejsce dyskryminacja wydaje się być dyskryminacją ze względu na przynależność państwową. Chociaż nie wszyscy urzędnicy przenoszący kwoty z danej waluty posiadają obywatelstwo państwa, o którego walutę chodzi, to jednak istnieje oczywiście bardzo wysokie prawdopodobieństwo, że będzie tak w zdecydowanej większości przypadków.

95. W pierwszej instancji M.L. Lindorfer przedstawiła tabele porównawcze, które miały wykazać taką dyskryminację. Rada kwestionowała dokładność lub znaczenie dla sprawy przedstawionych danych i odpowiedziała na piśmie na pytania Sądu Pierwszej Instancji w tym zakresie.

40 — Zobacz pkt 26 powyżej.

96. Na tej podstawie Sąd Pierwszej Instancji stwierdził, iż tabele te są niespójne, dotyczą sytuacji nieporównywalnych w wielu aspektach do sytuacji M.L. Lindorfer, oraz że w związku z tym nie mają one znaczenia dla sprawy. Sąd zauważył także, że zmiany kursów walutowych stojące za różnicami w traktowaniu są czynnikami pozostającymi poza kontrolą Wspólnoty.

97. M.L. Lindorfer podaje, iż Sąd Pierwszej Instancji wyciągnął niewłaściwe wnioski ze stanu faktycznego, w związku z czym błędne było jego rozumowanie. Przedstawione przez nią porównanie z prawdziwym przypadkiem hiszpańskiego urzędnika nie powinno być pomijane z powodu różnic dotyczących wieku, płci i grupy zaszerogowania. Ważne było raczej bliskie identyczności podobieństwo wartości aktuarialnej i przenoszonej kwoty. Sąd Pierwszej Instancji zignorował ponadto dokonane przez nią uderzające wyliczenia rezultatów przeniesienia tej samej kwoty z innych walut.

98. Zgodziłbym się z Sądem Pierwszej Instancji, że ze względu na wykorzystywanie różniących się parametrów wspomniane tabele nie wykazują w jasny sposób istnienia lub zakresu różnicy w traktowaniu.

99. Z drugiej strony można by sądzić, że Sąd, jako ostateczny arbiter w sporach

o charakterze faktycznym, powinien bliżej przeanalizować dane, sugerując one bowiem rzeczywiście istnienie takiej różnicy.

100. Wydaje mi się ponadto, że niektóre zasady rządzące wariantem (i) mogą budzić wątpliwości. Na przykład, jeżeli składki w krajowym systemie emerytalnym opłacano w latach 1985–1995, dlaczego bierze się pod uwagę kursy wymiany z lat 1972–1984? Trudna do uzasadnienia na pierwszy rzut oka wydaje się również — oczywiście jeżeli kryterium jest racjonalne zarządzania finansowe — zasada, zgodnie z którą (jak w przypadku hiszpańskiego urzędnika przedstawionym przez M.L. Lindorfer), jeżeli liczba dodatkowych lat uprawniających do emerytury ustalona w ramach wspólnotowego systemu emerytalnego przy zastosowaniu średniego kursu wymiany przekracza liczbę lat uprawniających do emerytury w systemie krajowym, odpowiednia nadwyżka przeniesionej kwoty jest po przeliczeniu po prostu wypłacana danemu urzędnikowi.

101. Jednak nawet jeżeli M.L. Lindorfer odkryła błędy w metodach przeliczeniowych, w wyniku których urzędnicy przenoszący kwoty z niektórych walut otrzymują lepszy stosunek jakości do ceny niż urzędnicy przenoszący kwoty z innych walut, i nawet jeżeli wady te nie zostały dostatecznie dokładnie

zbadane przez Sąd Pierwszej Instancji, to i tak nie sądzę, aby wykazane zostało istnienie dyskryminacji, w związku z którą można by sformułować zarzuty

102. Jak wskazałem powyżej⁴¹, wariant (i) jest korzystny dla danego urzędnika, jeżeli w okresie opłacania składek waluta systemu krajowego straciła na wartości w stosunku do euro (lub przedtem franka belgijskiego), a wariant (ii) jest korzystny, jeżeli waluta krajowa zyskała na wartości. Można tu dodać, że żaden z wariantów nie będzie korzystny lub niekorzystny, jeżeli wartość waluty pozostanie niezmienną. Możliwość wyboru (lub w praktyce automatyczne stosowanie wariantu bardziej korzystnego) oznacza, że urzędnik jest uprawniony do lepszej z dwóch dostępnych opcji.

103. Istotą dyskryminacji jest to, że podobne sytuacje są traktowane różnie lub różne sytuacje są traktowane w ten sam sposób bez obiektywnego i mającego znaczenie uzasadnienia⁴². Jednak w moim odczuciu, aby w związku z dyskryminacją postawić zarzut, należy również ustalić, że sytuacja jakiegoś podmiotu uległa pogorszeniu w wyniku sposobu, w jaki go potraktowano.

104. W niniejszej sprawie sam fakt, że M.L. Lindorfer znalazłaby się w gorszej sytuacji przy zastosowaniu wariantu (i), a hiszpański urzędnik, którego przypadek porównuje do swojego, znalazłby się w gorszej sytuacji przy zastosowaniu wariantu (ii), pokazuje z jednej strony, że rzeczywiście istnieje obiektywna i mająca znaczenie różnica pomiędzy ich sytuacjami, a z drugiej strony — że żadne z nich nie może skarżyć się na pogorszenie sytuacji, ponieważ każde z nich zostało potraktowane w bardziej korzystny dla niego sposób.

Określanie wieku i wynagrodzenia w różnych momentach w czasie

105. I wreszcie M.L. Lindorfer nie zgadza się ze sposobem, w jaki Sąd Pierwszej Instancji odniósł się do jej argumentu, że stosowanie dwóch wariantów przy obliczaniu ekwiwalentu w euro kwoty, która ma zostać przeniesiona z innej waluty, spowodowało nieuzasadnioną dyskryminację, ponieważ wariant (i) przyjmuje wiek i wynagrodzenie urzędnika z daty powołania, a wariant (ii) przyjmuje wiek i wynagrodzenie urzędnika z daty faktycznego przeniesienia. W tym drugim przypadku wiek i wartość aktuarialna (V) są oczywiście wyższe, a wynagrodzenie (S) może być wyższe, co wpływa na ostateczne wyliczenie, obniżając jego rezultat.

106. Choć M.L. Lindorfer najwyraźniej twierdzi, że zaskarżony wyrok nie odniósł się do tego argumentu, to Rada podaje, że odniósł się w pkt 89, wskazując,

41 — W pkt 24.

42 — Jak przypomniano w pkt 64 zaskarżonego wyroku.

iż w wariantcie (i) od przenoszonej kwoty potrąca się odsetki zwykłe w wysokości 3,5% w stosunku rocznym za okres od daty powołania danego urzędnika do daty faktycznego przeniesienia (z wyłączeniem okresów, w których kwota ta nie podlegała rewaloryzacji, lub nie naliczono odsetek w systemie krajowym, z którego nastąpiło przeniesienie)⁴³, podczas gdy przy stosowaniu wariantu (ii) odsetek takich nie potrąca się.

107. Oczywiście jeżeli tak jest, to pogorszenie sytuacji wynikające z zastosowania w tej drugiej sytuacji wyższej wartości aktuarialnej oraz być może wyższego wynagrodzenia jest co najmniej w znacznym stopniu złagodzone, a nawet może przerodzić się w sytuację korzystną. Choć z brzmienia art. 10 ust. 2–4 przepisów wykonawczych nie wynika moim zdaniem wyraźnie, że odsetki potrąca się wyłącznie w wariantcie (i), to jednak to ustalenie Sądu Pierwszej Instancji oparte jest na oświadczeniu złożonym przez Radę w odpowiedzi na pytanie na piśmie i nie wydaje się ono być jako takie kwestionowane przez M.L. Lindorfer.

108. W tych okolicznościach stwierdzam, że M.L. Lindorfer nie wykazała istnienia błędów w zaskarżonym wyroku w odniesieniu do rzekomej dyskryminacji wynikającej z faktu, iż wiek i wynagrodzenie są w wariantcie (i) i (ii) określane w różnych momentach w czasie.

43 — Zobacz pkt 18 powyżej.

Ustalenia końcowe

109. Dochodzę zatem do wniosku, że zaskarżony wyrok był oparty na niewłaściwym rozumowaniu w zakresie, w jakim stwierdzał, że nie miała miejsca dyskryminacja ze względu na płeć i powinien zostać w tej części uchylony.

110. Stanowiska stron w sprawie zostały w pełni uargumentowane, stan postępowania jest więc taki, iż Trybunał Sprawiedliwości może wydać orzeczenie ostateczne zgodnie z art. 61 statutu. Trybunał powinien zatem uznać za zasadny zarzut M.L. Lindorfer co do niezgodności z prawem przepisów wykonawczych Rady w zakresie, w jakim stosowanie wartości aktuarialnych powoduje dyskryminację ze względu na płeć oraz odpowiednio uchylić zaskarżoną decyzję.

111. Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu Trybunału kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. M.L. Lindorfer wniosła o obciążenie Rady kosztami postępowania zarówno w pierwszej instancji, jak i w odwołaniu.

Wnioski

112. W związku z powyższym uważam, że Trybunał powinien:

- uchylić wyrok Sądu w sprawie T-204/01 w zakresie, w jakim Sąd oddalił skargę, uznając, iż nie miała miejsca zakazana dyskryminacja ze względu na płeć;

- stwierdzić nieważność art. 10 ust. 3 ogólnych przepisów wykonawczych dotyczących stosowania art. 11 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego przyjętych przez Radę dnia 13 lipca 1992 r. w zakresie, w jakim przewidują one stosowanie wartości aktuarialnych różniących się w zależności od płci;

- uchylić zaskarżoną decyzję Rady z dnia 3 listopada 2000 r.;

- obciążyć Radę całością kosztów postępowania w pierwszej instancji oraz postępowania odwoławczego.