



## Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO  
JULIANE KOKOTT  
przedstawiona w dniu 7 lutego 2013 r.<sup>1</sup>

### Sprawa C-476/11

**HK Danmark działający w imieniu Glennie Kristensen  
przeciwko  
Experian A/S**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Vestre Landsret (Dania)]

Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78/WE — Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek — Systemy zabezpieczenia społecznego pracowników — Składki na pracownicze zabezpieczenie emerytalne uiszczane przez pracodawcę — System sztywnych kwot — Oparcie wysokości składki na kryterium wieku — Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy — Zakres odstępstwa

#### I – Wprowadzenie

1. Czy przedsiębiorstwo może oprzeć wysokość uiszczanej przez pracodawcę składki na pracownicze zabezpieczenie emerytalne na kryterium wieku swoich pracowników, czy też stanowi to niedopuszczalną dyskryminację ze względu na wiek? Tego pytania dotyczy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Vestre Landsret, który daje Trybunałowi możliwość dalszego doprecyzowania jego orzecznictwa dotyczącego dyskryminacji ze względu na wiek<sup>2</sup>.

2. Konkretnie Vestre Landsret zmierza do ustalenia, czy system zabezpieczenia emerytalnego pracowników, który przewiduje stopniowanie wysokości składki według wieku, wchodzi w zakres zastosowania art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE<sup>3</sup>. O dokonanie wykładni tego przepisu zwrócono się do Trybunału po raz pierwszy<sup>4</sup>.

1 — Język oryginału: niemiecki.

2 — Zobacz w tym względzie zasadniczo wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Palacios de la Villa, Zb.Orz. s. I-8531; a także wyroki: z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark, zwany „wyrokiem w sprawie Andersen”, Zb.Orz. s. I-9343; z dnia 6 grudnia 2012 r. w sprawie C-152/11 Odar.

3 — Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

4 — Inny aspekt art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest przedmiotem sprawy C-546/11 Toftgaard. Zobacz w tym względzie moją opinię z dnia dzisiejszego.

## II – Ramy prawne

### A – Prawo Unii

3. Ramy prawa Unii dla tej sprawy wyznacza dyrektywa 2000/78. Celem tej dyrektywy zgodnie z jej art. 1 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 dyrektywy 2000/78, noszący tytuł „Pojęcie dyskryminacji”, stanowi, co następuje:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej z przyczyn, o których mowa 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;

[...]”.

5. Zakres zastosowania dyrektywy 2000/78 jest określony w jej art. 3:

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

[...]

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

[...]

3. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do wszelkiego rodzaju płatności dokonanych z systemów publicznych lub podobnych, włączając w to systemy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.

[...]”.

6. Artykuł 6 dyrektywy 2000/78, który reguluje „[u]zasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, ma następujące brzmienie:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmierne 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 odmierne 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;

[...]

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, 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”.

### B – Prawo krajowe

7. Dyrektywa 2000/78 została w Danii przetransponowana do na mocy lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy, zwanej dalej „ustawą o zakazie dyskryminacji”)<sup>5</sup>.

8. Paragraf 1 ustawy o zakazie dyskryminacji zawiera pojęcie dyskryminacji odpowiadające definicji określonej w art. 2 dyrektywy 2000/78. Paragraf 2 ust. 1 reguluje zakaz dyskryminacji pracowników, w szczególności w odniesieniu do warunków zatrudnienia, zwalniania i wynagradzania. Ustęp 3 stanowi podstawę żądania zapłaty rekompensaty w przypadku dyskryminacji przy wynagradzaniu.

9. Paragraf 6a ustawy o zakazie dyskryminacji ma na celu transpozycję art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Ma on następujące brzmienie:

„Bez względu na §§ 2–5 ustawa ta nie stoi na przeszkodzie określeniu granicy wiekowej dla przystąpienia do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników albo stosowaniu w ramach tych systemów kryteriów dla matematycznych obliczeń dla celów ubezpieczeniowych. Stosowanie kryteriów wiekowych nie może prowadzić do dyskryminacji ze względu na płeć.”.

### III – Stan faktyczny i pytania prejudycjalne

10. Glennie Kristensen była zatrudniona przez przedsiębiorstwo Experian A/S (zwane dalej „Experianem”) od listopada 2007 r. do października 2008 r. w dziale obsługi klienta.

11. Experian dysponuje systemem zabezpieczenia emerytalnego pracowników. W stosunku do Experianu nie istnieje ustawowy ani wynikający z układu zbiorowego obowiązek oferowania pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego. System opiera się raczej na zawartej każdorazowo umowie o pracę między Experianem i jego pracownikami. Uczestnictwo w systemie pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników Experianu i rozpoczyna się automatycznie po upływie dziewięciu miesięcy zatrudnienia. System ten przewiduje, że Experian uiszcza 2/3 składki, a dany pracownik pozostałą 1/3 tej składki. Wysokość składki jest określana na podstawie stawki procentowej wynagrodzenia podstawowego i jest zróżnicowana w następujący sposób:

- w przypadku pracownika w wieku poniżej 35 lat: pracownik 3%, a Experian 6%;

5 — Ustawa nr 459 z dnia 12 czerwca 1996 r. o zakazie dyskryminacji na rynku pracy. Ustawą o zmianie ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy nr 1417 z dnia 22 grudnia 2004 r. zostały wprowadzone do ustawy o zakazie dyskryminacji kryteria wieku i inwalidztwa. Ustawa zmieniająca weszła w życie w dniu 28 grudnia 2004 r.

- w przypadku pracownika w wieku 35–44 lat: pracownik 4%, a Experian 8%;
- w przypadku pracownika w wieku powyżej 45 lat: pracownik 5%, a Experian 10%.

12. Ponieważ w momencie rozpoczęcia zatrudnienia G. Kristensen miała 29 lat, Experian wpłacał na jej zabezpieczenie emerytalne składkę, tak jak przewidziano w umowie o pracę, wynoszącą 6% jej podstawy wynagrodzenia. Wynagrodzenie G. Kristensen składało się więc z określonego umownie wynagrodzenia podstawowego w wysokości 21 500 DKK miesięcznie oraz dodatkowo z opłacanej przez pracodawcę składki na zabezpieczenie społeczne w wysokości 6%, co dawało w sumie kwotę 22 790 DKK miesięcznie. Gdyby G. Kristensen miała 35–44 lat, otrzymywałaby natomiast 23 220 DKK miesięcznie, a gdyby miała ponad 45 lat, otrzymywałaby 23 650 DKK miesięcznie, wliczając w to opłacaną przez pracodawcę składkę emerytalną.

13. Powód w postępowaniu głównym – Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (zwany dalej „HK”)<sup>6</sup> – reprezentujący G. Kristensen, upatruje w tym naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, o którym mowa w § 2 ustawy o zakazie dyskryminacji, i żąda odszkodowania oraz zwrotu składek emerytalnych.

14. Zdaniem sądu odsyłającego powstaje pytanie, czy zaproponowana przez Experian interpretacja, zgodnie z którą składki na zabezpieczenie emerytalne oparte na kryterium wieku są dopuszczalne na podstawie § 6a ustawy o zakazie dyskryminacji, jest zgodna z art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78.

15. W związku z tym Vestre Landsret mocą postanowienia z dnia 14 września 2011 r., które wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 19 września 2011 r., zawiesił postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy przewidziane w art. 6 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78 odstępstwo dotyczące ustalania ograniczeń wiekowych w dostępie do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników należy interpretować jako przyznane państwom członkowskim uprawnienie do wyłączenia systemów zabezpieczenia społecznego pracowników z ustanowionego w art. 2 tej dyrektywy zakazu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, jeśli tylko nie pociąga to za sobą dyskryminacji ze względu na płeć?
- 2) Czy przewidziane w art. 6 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78 odstępstwo dotyczące ustalania ograniczeń wiekowych w dostępie do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ono na przeszkodzie temu, aby państwo członkowskie utrzymywało w mocy stan prawny, w ramach którego pracodawca może wypłacać część wynagrodzenia w postaci składki emerytalnej opartej na kryterium wieku, co przykładowo skutkuje tym, że pracodawca uiszcza składkę w wysokości 6% [wynagrodzenia podstawowego] w przypadku pracowników mających mniej niż 35 lat, 8% w przypadku pracowników mających 35–44 lat i 10% w przypadku pracowników mających ponad 45 lat, jeśli tylko nie pociąga to za sobą dyskryminacji ze względu na płeć?”.

#### IV – Postępowanie przed Trybunałem

16. W trakcie postępowania przed Trybunałem uwagi na piśmie oraz ustne wyjaśnienia poza HK i Experian przedstawili rząd duński i Komisja Europejska. W ustnym etapie postępowania udział wzięły ponadto rządy belgijski, niemiecki, hiszpański i niderlandzki.

6 — Duński związek zawodowy pracowników handlu i biurowych.

## V – Ocena prawna

### *W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego*

17. W odniesieniu do pierwszego pytania prejudycjalnego Vestre Landsret wątpię, podobnie jak Komisja, aby pytanie to było istotne dla rozstrzygnięcia sporu. Z samej odpowiedzi Trybunału na drugie pytanie prejudycjalne wynika już bowiem, czy konkretny system zabezpieczenia emerytalnego jest objęty dyrektywą 2000/78, w związku z czym wykraczająca poza to wykładnia art. 6 ust. 2 tej dyrektywy nie jest niezbędna dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Dlatego też nie udzielę odpowiedzi na pierwsze pytanie prejudycjalne.

### *W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego*

18. W drugim pytaniu prejudycjalnym Vestre Landsret dąży do ustalenia, czy dyrektywa 2000/78 zezwala państwu członkowskiemu na utrzymywanie w mocy stanu prawnego, w ramach którego pracodawca może przewidzieć różnicowanie w ramach pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego wysokości składki według wieku.

19. Dyrektywa 2000/78 zakazuje zasadniczo dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy, aczkolwiek w art. 6 zezwala państwom członkowskim na ustalenie, że w pewnych przypadkach określone środki nie stanowią dyskryminacji ze względu na wiek. Dania skorzystała z tego upoważnienia w każdym razie w odniesieniu do art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 i transponowała ten przepis do prawa krajowego na mocy § 6a ustawy o zakazie dyskryminacji. Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że duńskie ministerstwo pracy interpretuje § 6a ustawy o zakazie dyskryminacji w ten sposób, że pracowniczy system zabezpieczenia emerytalnego, taki jak istniejący w Experianie, wchodzi w zakres jego zastosowania i jest w związku z tym dopuszczalny.

20. Istnieje zatem wątpliwość co do tego, czy interpretacja ta jest zgodna z art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Zasadniczo należy zatem zbadać, czy system zabezpieczenia emerytalnego, taki jak praktykowany przez Experian, podlega pod zakres stosowania art. 6 ust. 2 owej dyrektywy.

#### 1. Stosowanie dyrektywy 2000/78

21. W pierwszej kolejności należy zbadać stosowanie dyrektywy 2000/78. Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywę tę, „[w] granicach kompetencji Wspólnoty, stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.

22. W świetle art. 3 ust. 3 dyrektywy 2000/78 w związku z jej motywem 13 zakres obowiązywania tej dyrektywy nie obejmuje jednak ani systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, z których korzyści nie mogą być tożsame z wynagrodzeniem w rozumieniu art. 157 TFUE, ani wszelkiego rodzaju płatności dokonywanych przez państwo, których celem jest dostęp do zatrudnienia lub utrzymanie zatrudnienia<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> — Wyroki: z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-267/06 Maruko, Zb.Orz. s. I-1757, pkt 41 i z dnia 10 maja 2011 r. w sprawie C-147/08 Römer, Zb.Orz. s. I-3591, pkt 32 .

23. Jak podnoszą również Komisja i rząd belgijski, dla stosowania dyrektywy 2000/78 istotne jest więc w konkretnym przypadku to, czy opłacane przez pracodawcę składki na zabezpieczenie emerytalne mogą być tożsame z wynagrodzeniem w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE<sup>8</sup>. W moim przekonaniu ma to miejsce.

24. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości pod pojęciem „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE należy rozumieć „wszystkie obecne lub przyszłe korzyści w gotówce lub w naturze, pod warunkiem że pracodawca wypłaca je pracownikowi przynajmniej pośrednio z racji zatrudnienia”<sup>9</sup>. Jak ostatnio wyjaśnił rzecznik generalny N. Jääskinen w opinii w sprawie Römer<sup>10</sup>, Trybunał prezentuje tym samym szeroką wykładnię pojęcia wynagrodzenia, które obejmuje w szczególności wszelkiego rodzaju świadczenia.

25. W odniesieniu do świadczeń emerytalnych Trybunał odpowiednio orzekł już, że należy je uznać za wynagrodzenie<sup>11</sup>. W przeciwieństwie do sprawy Barber<sup>12</sup> i innych przywołanych właśnie spraw<sup>13</sup> niniejszy przypadek nie dotyczy wypłaty emerytury pracownikowi w stanie spoczynku, lecz bieżących płatności dokonywanych z tytułu składek opłacanych przez pracodawcę na system zabezpieczenia emerytalnego. W przypadku płatności dokonywanych przez Experian tym samym nie chodzi o stałe świadczenia na rzecz pracownika (tak zwane systemy stałych świadczeń), lecz o stałe składki na ubezpieczenie emerytalne (tak zwane systemy stałych składek). Również te płatności składek należy jednak uznać za wynagrodzenie [pracownicze].

26. Z jednej strony składki te stanowią obecne bieżące korzyści, ponieważ są one przekazywane co miesiąc każdemu pracownikowi zatrudnionemu przez Experian od momentu upływu dziewięciomiesięcznego stażu pracy. Z drugiej strony obowiązek ich zapłaty wynika wyłącznie z umowy o pracę i owa zapłata następuje wyłącznie na rzecz pracowników Experianu<sup>14</sup>. Składki te są więc wypłacane bezpośrednio z racji zatrudnienia jako świadczenie wzajemne za pracę wykonywaną w Experianie. Wprawdzie płatność nie następuje bezpośrednio do rąk samego pracownika, lecz na jego osobiste konto emerytalne, niemniej jednak na pytanie Trybunału Experian wskazał na rozprawie, że każdy pracownik samodzielnie dysponuje swoim rachunkiem emerytalnym i samodzielnie razem ze swoim doradcą emerytalnym decyduje o sposobie inwestycji zaoszczędzonej kwoty w celu późniejszego otrzymywania emerytury. W rezultacie płatność składki należy uznać za wynagrodzenie w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE<sup>15</sup>.

8 — Ponieważ niniejsza sprawa dotyczy czystego zabezpieczenia emerytalnego, a nie świadczeń z systemów publicznych lub podobnych, podstawa wyłączenia określona w art. 3 ust. 3 dyrektywy 2000/78 w oczywisty sposób nie znajduje zastosowania. W szczególności [sporne] świadczenia są regulowane nie przez ustawę, lecz wyłącznie przez umowę o pracę, i dotyczą wyłącznie szczególnej grupy pracowników, to jest pracowników Experianu, zob. wyrok z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 Barber, Rec. s. I-1889, pkt 22.

9 — Zobacz wyroki: z dnia 25 maja 1971 r. w sprawie 80/70 Defrenne, Rec. s. 445, pkt 6; z dnia 9 lutego 1982 r. w sprawie 12/81 Garland, Rec. s. 359, pkt 5; ww. w przypisie 8 wyrok w sprawie Barber, pkt 12; ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Römer, pkt 32.

10 — Opinia z dnia 15 czerwca 2010 r. przedstawiona w ww. w przypisie 7 sprawie Römer, Zb.Orz. s. I-3591, pkt 54.

11 — Zobacz wyrok z dnia 13 maja 1986 r. w sprawie 170/84 Bilka-Kaufhaus, Rec. s. 1607, pkt 22; ww. w przypisie 8 wyrok w sprawie Barber, pkt 28; wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-50/96 Deutsche Telekom, Rec. s. I-743, pkt 27. Zobacz również motyw 13 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23), który ma następujące brzmienie: „Trybunał Sprawiedliwości w swoim wyroku z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 orzekł, że wszystkie formy emerytur pracowniczych stanowią element wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 traktatu”.

12 — Wyżej wymieniony w przypisie 8 wyrok w sprawie Barber.

13 — Zobacz przypis 11.

14 — Wyżej wymieniony w przypisie 8 wyrok w sprawie Barber, pkt 25.

15 — Wniosek ten jest również zgodny z wyrokiem Trybunału z dnia 22 grudnia 1993 r. w sprawie C-152/91 Neath, Rec. s. I-6935, pkt 29, w którym Trybunał w uznał za decydujący w odniesieniu do kwestii zaklasyfikowania świadczenia jako wynagrodzenie konkretny umowny obowiązek pracodawcy. W przypadku Experianu zobowiązanie dotyczy, zgodnie z treścią umowy o pracę, wyłącznie opłacania składki, a nie późniejszej wypłaty emerytury.

## 2. Nierówne traktowanie w rozumieniu art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78

27. Jak wynika z art. 1 w związku z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, dyrektywa ta ma na celu przeciwdziałanie zarówno bezpośredniej, jak pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie zatrudnienia i pracy, przy czym pod pojęciem dyskryminacji należy rozumieć każde nierówne traktowanie pozbawione uzasadnienia<sup>16</sup>.

28. Bezpośrednia dyskryminacja ze względu na wiek występuje zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) w związku z art. 1 dyrektywy 2000/78, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie ze względu na wiek niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji; leżące u podstaw nierówne traktowanie nawiązuje więc bezpośrednio do wieku.

29. Wynagrodzenie pracowników Experianu składa się – jak wyjaśnia sąd odsyłający – z danej podstawy wynagrodzenia i opartej na kryterium wieku składki na zabezpieczenie emerytalne. Ponieważ zatrudniona w Experianie G. Kristensen miała mniej niż 35 lat, przedsiębiorstwo to wpłacało na jej zabezpieczenie emerytalne składkę wynoszącą 6% jej podstawy wynagrodzenia. Jej miesięczne całkowite pobory (podstawa wynagrodzenia + 6% tytułem składki opłacanej przez pracodawcę) były więc mniejsze niż pobory, które otrzymałby starszy pracownik (podstawa wynagrodzenia + 8% tytułem składki opłacanej przez pracodawcę dla pracowników w wieku 35 i więcej lat oraz podstawa wynagrodzenia + 10% tytułem składki opłacanej przez pracodawcę dla pracowników w wieku 45 i więcej lat). Mniejsza wysokość poborów, i tym samym mniej korzystne traktowanie, nawiązuje bezpośrednio do wieku. System zabezpieczenia emerytalnego Experianu stanowi zatem bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) w związku z art. 1 dyrektywy 2000/78.

## 3. Uzasadnienie nierównego traktowania

30. Różnicowanie składek na zabezpieczenie emerytalne nie stanowi jednak niedopuszczalnej dyskryminacji ze względu na wiek, jeśli nierówne traktowanie jest uzasadnione.

### a) Uzasadnienie na podstawie art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78

31. Experian uważa, że system zabezpieczenia emerytalnego wchodzi w zakres zastosowania art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 i dlatego jest uzasadniony. HK zajmuje przeciwne stanowisko. HK podnosi również, że art. 6 ust. 2 nie miałby nawet w ogóle zastosowania do niniejszego przypadku.

### i) W przedmiocie zastosowania art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78

32. Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 zawiera regulację dla odnoszącego się do wieku odmiennego traktowania w ramach systemów pracowniczego zabezpieczenia społecznego. HK kwestionuje zastosowanie owej dyrektywy do niniejszego przypadku tym argumentem, że nie chodzi o dyskryminację w ramach takiego systemu, ale o dyskryminację we wcześniejszym momencie, a mianowicie w momencie zapłaty wynagrodzenia. Experian nie może więc powołać się na art. 6 ust. 2 tej dyrektywy. To twierdzenie jednak mnie nie przekonuje.

16 — Zobacz w tym względzie moją opinię z dnia 6 maja 2010 r. przedstawioną w ww. w przypisie 2 sprawie Andersen, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo; a także ostatnie zdanie motywu 25 dyrektywy 2000/78: „Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, [...] od dyskryminacji, która musi być zakazana”.

33. Płatność jest dokonywana przez Experian jako składka na pracownicze zabezpieczenie emerytalne na konto emerytalne danego pracownika. Bez wątplenia chodzi zatem o świadczenie w ramach pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego. Płatność tę, jak już omówiono wyżej<sup>17</sup>, należy uznać za wynagrodzenie w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE, co jest warunkiem stosowania dyrektywy.

34. Gdyby jednak argumentować – tak jak HK – że art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 nie ma zastosowania zawsze wtedy, gdy świadczenia w ramach pracowniczego systemu zabezpieczenia społecznego stanowią wynagrodzenie, to przepis ten byłby całkowicie bezskuteczny. Potwierdzenie zastosowania dyrektywy 2000/78 do pracowniczych systemów zabezpieczenia społecznego skutkowałoby bowiem wówczas zawsze automatycznie wyłączeniem stosowania art. 6 ust. 2 tej dyrektywy. Okoliczność, że dyrektywa 2000/78 wymaga równoważności konkretnego świadczenia pracodawcy i wynagrodzenia i jednocześnie zawiera przepis ustanawiający odstępstwo w zakresie systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, dowodzi, że argumentacja HK jest chybiona i wynagrodzeniowy charakter płatności nie może automatycznie powodować wyłączenia stosowania art. 6 ust. 2 tej dyrektywy.

35. Opłacane przez pracodawcę składki stanowią więc świadczenie w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, w związku z czym art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 ma zastosowanie.

ii) Przesłanki z art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78

36. Tym samym powstaje pytanie, czy konkretny pracowniczy system zabezpieczenia emerytalnego jest objęty [spornym] przepisem. Artykuł 6 ust. 2 przewiduje trzy warianty<sup>18</sup>, w ramach których dopuszczalne jest stosowanie kryteriów wieku, to jest, po pierwsze, ustalenie granicy wieku jako warunku przyznania praw do świadczeń w ramach systemu zabezpieczenia społecznego pracowników<sup>19</sup>, po drugie, ustalenie granic wieku dla nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, i po trzecie, wykorzystanie kryteriów wieku do obliczania wysokości tych świadczeń.

– Granica wieku jako warunek przyznania praw do świadczeń

37. Pierwszy wariant art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 zezwala na ustalenie granic wieku jako warunku przyznania praw do świadczeń w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. Nierówne traktowanie w zakresie wysokości składki ze względu na wiek pracowników byłoby więc uzasadnione wtedy, gdy kryterium wieku stanowi warunek przyznania praw do świadczeń w ramach [pracowniczego] systemu zabezpieczenia społecznego Experianu.

38. Przy dokonywaniu wykładni art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy mieć na względzie, że dyrektywa ta sama w sobie nie ustanawia mającej swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, lecz ma jedynie na celu ustanowienie w tych dziedzinach ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z różnych względów, między innymi ze względu na wiek<sup>20</sup>. Trybunał uznał zakaz dyskryminacji ze względu na wiek za wyraz tej ogólnej zasady prawa Unii<sup>21</sup>. Dyrektywa 2000/78 zasadę

17 — Zobacz pkt 22 niniejszej opinii.

18 — Dotyczy to przynajmniej porównywanych przez mnie niemieckiej, francuskiej, angielskiej, hiszpańskiej i włoskiej wersji dyrektywy. Duńska wersja językowa zawiera zgodnie z jej brzmieniem dwa warianty na wstępie, mianowicie dostęp do systemu zabezpieczenia społecznego („adgang til”) oraz zastosowanie kryteriów wieku dla matematycznych obliczeń dla celów ubezpieczeniowych („anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger”). Moim zdaniem w niniejszej sprawie rozróżnienie to nie ma znaczenia, ponieważ w każdym razie określenie granicy wieku jako warunku członkostwa wymieniane jest także w duńskiej wersji językowej i system ubezpieczenia emerytalnego jest już uzasadniony na podstawie tego pierwszego wariantu.

19 — Nie chodzi tu jednak o przyznanie praw do świadczeń w ramach wszystkich systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, lecz jedynie w takich, które odnoszą się do wieku bądź inwalidztwa, zob. w tym względzie moją opinię z dnia dzisiejszego w sprawie C-546/11 Toftgaard.

20 — Wyroki: z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04 Mangold, Zb.Orz. s. I-9981, pkt 74; z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Küçükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 20.

21 — Zobacz ww. w przypisie 20 wyrok w sprawie Mangold, pkt 75.



tę jedynie konkretyzuje<sup>22</sup>. Ponadto zgodnie z art. 6 ust. 1 TUE Karta praw podstawowych Unii Europejskiej ma taką samą moc prawną jak traktaty. Artykuł 21 ust. 1 karty zakazuje „wszelkiej dyskryminacji w szczególności [...] ze względu na wiek”. Z tego powodu odstępstwa od zakazu dyskryminacji muszą być interpretowane zasadniczo w sposób zawężający<sup>23</sup>.

39. Dlatego też HK i rząd hiszpański uważają, że system zabezpieczenia emerytalnego Experianu nie wchodzi w zakres zastosowania art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Argumentują oni, że kryterium wieku nie dotyczy warunków przyznania praw do świadczeń w ramach tego systemu. Ponieważ każdy pracownik trafia do systemu pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego automatycznie po upływie dziewięciomiesięcznego stażu pracy, zagadnienie, czy prawa te zostaną przyznane, jest uregulowane w sposób niezależny od wieku. Różnicowanie ze względu na wiek stanowi natomiast nierówne traktowanie w zakresie struktury praw do świadczeń, a więc w odniesieniu do tego, w jakim kształcie prawa te zostaną przyznane, które to zagadnienie nie jest objęte zakresem zastosowania art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78.

40. Mimo to uważam – tak jak Experian, rządy niemiecki, belgijski i niderlandzki oraz Komisja – że art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 ma zastosowanie do niniejszego przypadku. Chociaż, jak słusznie podnoszą HK i Hiszpania, odstępstwa od zakazu dyskryminacji muszą być interpretowane w sposób zawężający<sup>24</sup>, niemniej jednak wymóg zawężającej wykładni nie stoi na przeszkodzie takim środkom, które są bardziej łagodne niż środki, które byłyby również dopuszczalne przy wykładni zawężającej. Taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie.

41. Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 zezwala zgodnie ze swoim jasnym brzmieniem na ustalenie granic wiekowych jako warunku przyznania praw do świadczeń. Experian mógłby więc przewidzieć system, w którym przykładowo pracownicy w wieku poniżej 35 lat zostają kategorycznie wyłączeni z pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego. Całkowite wyłączenie przyznania praw do świadczeń ma dla pracowników bez wątpienia skutki bardziej znaczące niż partycypacja w tych świadczeniach z mniejszą składką.

42. Jeżeli jednak prawo do przyznania świadczeń samo w sobie może zostać uzależnione od określonych granic wiekowych, to powinien być wówczas również dopuszczalny system, w którym wszyscy pracownicy bez względu na ich wiek mogą partycypować w pracowniczym zabezpieczeniu emerytalnym i jedynie konkretna wysokość składki jest różnicowana ze względu na wiek. W przeciwnym razie dyrektywa 2000/78 prowadziłaby do powstania sprzecznego rezultatu, że łagodniejsza forma nierównego traktowania jest niedopuszczalna, natomiast bardziej znaczące nierówne traktowanie byłoby dopuszczalne.

43. Oparcie składek na kryterium wieku, takie jak przewidziane przez Experian, stanowi „rozwiązanie mniej restrykcyjne” w porównaniu z ustaleniem granic wiekowych, stosownie do których partycypowanie w świadczeniach jest kategorycznie wyłączone. Dlatego też jest objęte zakresem zastosowania art. 6 ust. 2 wariant pierwszy dyrektywy 2000/78.

22 — Zobacz ww. w przypisie 20 wyrok w sprawie Küçükdeveci, pkt 21.

23 — Zobacz wyrok z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60.

24 — Zobacz w tym względzie także pkt 38 niniejszej opinii.

– Wymóg dodatkowego zbadania proporcjonalności

44. Między kilkoma uczestnikami postępowania sporna była kwestia, czy w ramach art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 musi zostać przeprowadzone badanie proporcjonalności. HK twierdzi, że badanie takie musi zostać przeprowadzone, i wskazuje, że przepis ten dotyczy odstępstwa od zakazu dyskryminacji, które musi być zawsze proporcjonalne. Experian i rząd duński prezentują przeciwny punkt widzenia. Ich zdaniem artykuł 6 ust. 2 zawiera „ogólne” odstępstwo do zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, w związku z czym badanie proporcjonalności nie jest konieczne. Podzielam to stanowisko.

45. Na taką wykładnię wskazuje przede wszystkim brzmienie spornego przepisu w porównaniu z art. 6 ust. 1. Podczas gdy w art. 6 ust. 1 wymagane jest badanie proporcjonalności, w ust. 2 brak jest stosownej regulacji. Gdyby prawodawca przewidział dodatkowe badanie proporcjonalności, toby je wyraźnie ustalił. A *contrario* można więc wnioskować, że w ramach art. 6 ust. 2 badanie proporcjonalności nie jest konieczne.

46. Ta różnica pomiędzy art. 6 ust. 1 i art. 6 ust. 2 wynika z samej genezy tego przepisu. W pierwotnym projekcie dyrektywy były przewidziane najpierw wyłącznie uregulowania dotyczące emerytury jako podpunkt art. 5<sup>25</sup> (który później stał się obecnym art. 6 ust. 1). Artykuł 5 wyraźnie wymagał, by nierówne traktowanie „[było] obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem oraz właściwe i konieczne do osiągnięcia tego celu”. Również w późniejszych wersjach projektu dyrektywy uregulowania dotyczące pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego były jeszcze zawarte w obecnym art. 6 ust. 1<sup>26</sup> i tym samym były objęte zastrzeżeniem badania proporcjonalności.

47. Jak wynika z dokumentu Rady Unii Europejskiej z dnia 20 października 2000 r. (nr 12494/00, s. 15), uregulowania dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego pracowników zostały dodane do ust. 1 dopiero później i na koniec sformułowane na nowo w odrębnym ustępie (zob. wniosek w odniesieniu do art. 6 ust. 3 ww. dokumentu Rady, który odpowiada obecnemu art. 6 ust. 2). Zawarte w art. 6 ust. 1 sformułowanie dotyczące badania proporcjonalności nie zostało jednak przejęte. W tych okolicznościach został również dodany motyw 25 dyrektywy<sup>27</sup>, który stanowi, że różnice w traktowaniu ze względu na wiek wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Okoliczność, że prawodawca sformułował w odniesieniu do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników nowy ustęp z odmiennym brzmieniem, dowodzi, że systemy te w zakresie zakazu dyskryminacji podlegają innym warunkom niż środki w ramach art. 6 ust. 1. W przeciwnym razie omawiane uregulowanie można było pozostawić jako kolejny podpunkt w ramach art. 6 ust. 1 bądź wyraźnie wprowadzono by wymóg badania proporcjonalności.

48. Interpretację taką potwierdza również dalsza systematyka dyrektywy 2000/78. Jak podkreśla rząd duński, także w innych miejscach tej dyrektywy znajdują się bowiem takie uregulowania, które wyraźnie wymagają badania proporcjonalności, i takie, które właśnie takiego badania nie wymagają. I tak, art. 3 ust. 4, który dotyczy sił zbrojnych, przewiduje odstępstwo od zakazu dyskryminacji, nie wymagając wyraźnie badania proporcjonalności. Natomiast art. 4 ust. 1 stanowi, że odmienne

25 — Zobacz art. 5 lit. b) i c) propozycji Komisji w sprawie dyrektywy Rady ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy z dnia 25 listopada 1999 r., COM(1999) 565 wersja ostateczna, s. 23.

26 — Zobacz wersję art. 6 ust. 1 w dokumencie Rady Unii Europejskiej z dnia 11 października 2000 r. (nr 12269/00, s. 15), która mówi już o pojęciu „systemy zabezpieczenia społecznego pracowników”. Po raz pierwszy systemy zabezpieczenia społecznego pracowników zostały wspomniane w dokumencie Rady Unii Europejskiej z dnia 1 marca 2000 r. [nr 6434/00, s. 4, pkt g), oraz w art. 5 lit. b)].

27 — Zobacz dokument Rady Unii Europejskiej z dnia 12 października 2000 r. (nr 12270/00 ADD 1, s. 5).

traktowanie w życiu zawodowym nie stanowi dyskryminacji wyłącznie „pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”. Prawodawca jasno więc oddzielił sytuacje, które zasadniczo są wyłączone z zakazu dyskryminacji, od takich, które dodatkowo podlegają badaniu proporcjonalności.

49. Wykładnia ta jest również zgodna z celem art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Celem tego przepisu jest zniesienie barier, które stoją na przeszkodzie rozpowszechnianiu pracowniczego zabezpieczenia emerytalnego, i zachowanie wydajności pracowniczych systemów zabezpieczenia emerytalnego. Ponadto uregulowania istniejące w różnych państwach członkowskich są z jednej strony bardzo odmienne, a z drugiej strony bardzo złożone, w związku z czym państwa członkowskie powinny dysponować w tym względzie szerokim zakresem uznania<sup>28</sup>.

50. Z powyższego wynika, że w przeciwieństwie do tego, co twierdzi HK, dodatkowe badanie proporcjonalności nie jest konieczne. W tym kontekście można by sobie wprawdzie zadać pytanie, czy art. 6 ust. 2, wobec okoliczności, że przewiduje on ogólne odstępstwo od zakazu dyskryminacji, nie wymagając badania proporcjonalności, mógłby być sprzeczny z kartą praw podstawowych, jednakże ważność tego przepisu nie jest przedmiotem niniejszego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

– Wniosek częściowy

51. Podsumowując, można stwierdzić, że system zabezpieczenia emerytalnego, taki jak praktykowany przez Experian, wchodzi w zakres zastosowania art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78.

b) Uzasadnienie na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78

52. Gdyby jednak Trybunał miał nie podzielić tego stanowiska, w rachubę wchodzi uzasadnienie na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Na przepis ten posiłkowo powołuje się Experian. Mimo że sąd odsyłający nie zapytał o wykładnię art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, to jednak aby móc mu udzielić użytecznej odpowiedzi, zajmę poniżej posiłkowo stanowisko w tym względzie.

53. Zgodnie z art. 6 ust. 1 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<sup>29</sup>. Ostatecznie znaczenie ma więc to, że leżący u podstaw środek opiera się na zgodnym z przepisami celu i pozytywnie przechodzi badanie proporcjonalności<sup>30</sup>.

54. Do sądu krajowego, do którego wyłącznej kompetencji należy ocena okoliczności faktycznych zawisłego przed nim sporu oraz dokonanie wykładni właściwych przepisów krajowych, należy ostateczne ustalenie, czy i w jakim zakresie dany przepis jest uzasadniony „zgodnymi z prawem” celami w rozumieniu art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Niemniej Trybunał, orzekając w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, może w razie potrzeby dostarczyć wskazówek stanowiących pomoc dla sądu krajowego w dokonywanej przez niego interpretacji<sup>31</sup>.

28 — Zobacz w tym względzie dokument Rady Unii Europejskiej z dnia 11 października 2000 r. (nr 12270/00, s. 3), w którym Zjednoczone Królestwo zwraca uwagę na ten margines uznania.

29 — Zobacz ww. w przypisie 2 wyrok w sprawie Odar, pkt 37.

30 — Zobacz w tym względzie moją opinię przedstawioną w ww. w przypisie 2 sprawie Andersen, pkt 42–47.

31 — Wyroki: z dnia 23 listopada 2006 r. w sprawie C-238/05 Asnef-Equifax i Administración del Estado, Zb.Orz. s. I-11125, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 47, 48..

i) Zgodny z przepisami cel

55. Jeżeli chodzi o cel danego środka, to Trybunał orzekł już, że państwa członkowskie oraz, w danym przypadku, partnerzy społeczni na poziomie krajowym dysponują szerokim marginesem uznania przy wyborze sposobu osiągnięcia jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia<sup>32</sup>. W każdym przypadku musi chodzić przy tym o cele z zakresu polityki społecznej, takie jak cele związane z polityką zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego<sup>33</sup>.

56. Experian podnosi, że oparcie składek na kryterium wieku powinno z jednej strony umożliwić starszym pracownikom zaoszczędzenie w ramach zabezpieczenia emerytalnego wystarczającej kwoty również wtedy, gdy dopiero w późniejszym momencie zaczynają pracę w Experianie.

57. Z drugiej strony młodzi pracownicy powinni zostać już wcześniej objęci systemem zabezpieczenia społecznego. Jednocześnie mają oni z reguły interes w tym, aby mieć w swobodnej dyspozycji większą część swojego wynagrodzenia, zamiast inwestować je już w zabezpieczenie emerytalne. Uwarunkowanie składek (i tym samym także składek opłacanych przez pracodawcę) wiekiem ma zatem przyczynić się również do odciążenia młodszych pracowników.

58. Poprzez dążenie do umożliwienia starszym pracownikom zaoszczędzenia wystarczających aktywów również w przypadku krótszego okresu opłacania składek w celu uzyskania sensownej emerytury i objęcia już wcześniej systemem emerytalnym młodszych pracowników, ale jednocześnie nieobciążania ich poprzez składki nadmiernie pod względem finansowym w odniesieniu do odległego jeszcze celu, system zabezpieczenia emerytalnego Experianu realizuje zgodne z przepisami cele związane z polityką zatrudnienia i rynku pracy. W oparciu o takie cele nierówne traktowanie ze względu na wiek można zasadniczo uzasadnić, mając na względzie związane z zatrudnieniem korzyści [zob. art. 6 ust. 1 akapit pierwszy w związku z art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. b) dyrektywy 2000/78].

59. Pozostaje jednak zbadać, czy zwiększanie składek opłacanych przez pracodawcę wraz z rosnącym wiekiem pracowników jest proporcjonalne do osiągnięcia tych zgodnych z przepisami celów. Jak wynika z brzmienia art. 6 ust. 1, oparcie się na kryterium wieku jest proporcjonalne wtedy, gdy jest właściwe i konieczne i gdy prowadzi do osiągnięcia zamierzonych celów, nie krzywdząc przy tym nadmiernie młodszych pracowników.

ii) Brak oczywiście nieodpowiedniego środka

60. Oparcie się na kryterium wieku jest „właściwe” wówczas, gdy jest odpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu, to jest umożliwienia starszym pracownikom zaoszczędzenia wystarczająco wysokich aktywów na ich koncie zabezpieczenia emerytalnego i objęcia systemem już wcześniej młodszych pracowników, ale bez jednoczesnego obciążania ich nadmiernie pod względem finansowym.

32 — Zobacz ww. w przypisie 20 wyrok w sprawie Mangold, pkt 63; ww. w przypisie 2 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68.

33 — Wyżej wymieniony w przypisie 31 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 47, 48; wyroki: z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie C-88/08 Hütter, Zb.Orz. s. I-5325, pkt 41; z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge i in., Zb.Orz. s. I-8003, pkt 80.

61. Z uwagi na wynikające z szerokiego zakresu swobodnego uznania państw członkowskich prerogatywy ocenne przy wyborze środków do osiągnięcia ich celów w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia<sup>34</sup> rola Trybunału ogranicza się do zapewnienia, aby podjęte środki nie przedstawiały się jako *nieracjonalne*<sup>35</sup> lub – innymi słowy – aby podjęte środki nie były *oczywiście nieodpowiednie* do osiągnięcia zamierzonego celu<sup>36</sup>.

62. Nie można stwierdzić, że uwarunkowanie składek wiekiem byłoby oczywiście nieodpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu. Przeciwnie, jest zupełnie zrozumiałe, że dla starszych pracowników, którzy dopiero później zaczynają swoją pracę w Experianie i w związku z tym dokonują wpłat na konto emerytalne przez krótszy okres, konieczne jest uiszczanie wyższych składek, aby na końcu swojej kariery dysponowali oni wystarczającymi aktywami. Za pomocą systemu Experianu można również osiągnąć partycypację młodszych pracowników.

### iii) Konieczność

63. Jednakże oparcie składek na kryterium wieku musiałyby być ponadto również konieczne. Środek jest „konieczny”, kiedy zamierzony cel nie może być osiągnięty poprzez łagodniejszy, równie odpowiedni środek.

64. Możliwą do wyobrażenia łagodniejszą alternatywą dla dostarczenia starszym pracownikom wystarczających aktywów na ich konta emerytalne byłoby przede wszystkim równe traktowanie wszystkich pracowników w zakresie płatności składek (stosownie do stawek procentowych, które aktualnie obowiązują dla pracowników w wieku 45 lat i więcej). Cel nadmiernego nieobciążania młodszych pracowników mógłby jednak nie zostać osiągnięty, ponieważ składka opłacana przez pracodawcę byłaby w takim przypadku odpowiednio wyższa.

65. Problematiczne mogłoby być ponadto to, że Experian przewiduje generalnie wyższe składki dla wszystkich starszych pracowników, nie biorąc pod uwagę tego, czy ich potrzeby są rzeczywiście większe. Zwiększenie składek jest bowiem korzystne dla każdego starszego pracownika, niezależnie od tego, czy chodzi o długoletniego pracownika, który przez dłuższy okres mógł zaoszczędzić u Experianu składki (i w związku z tym nie ma większych potrzeb), czy też o młodsze pracownika (który dotychczas mógł jeszcze niczego nie zaoszczędzić lub zaoszczędził niewielkie składki). Ponadto w przypadku nowych pracowników nie dokonuje się rozróżnienia według tego, czy dysponują oni już wystarczającym zabezpieczeniem emerytalnym z wcześniejszego stosunku pracy.

66. Istnieje więc wątpliwość co do tego, czy wysokość składki uwarunkowana potrzebami lub ewentualne uwarunkowanie wysokości składki okresem (teoretycznie jeszcze możliwego) zatrudnienia wchodzi w rachubę jako łagodniejszy, ale równie odpowiedni środek do osiągnięcia zamierzonego celu.

34 — Wyżej wymieniony w przypisie 2 wyrok w sprawie Palacios de la Villa, pkt 68; ww. w przypisie 20 wyrok w sprawie Mangold, pkt 63; ww. w przypisie 31 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 51; ww. w przypisie 20 wyrok w sprawie Küçükdeveci, pkt 38; zob. również podobnie motyw 25 dyrektywy 2000/78, zgodnie z którym różnice w traktowaniu ze względu na wiek „wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich” (przytoczony w ww. w przypisie 2 wyroku w sprawie Palacios de la Villa, pkt 69).

35 — Wyżej wymieniony w przypisie 2 w sprawie Palacios de la Villa, pkt 72; ww. w przypisie 23 wyrok w sprawie Petersen, pkt 70.

36 — Zobacz moją opinię przedstawioną w ww. w przypisie 2 sprawie Andersen, pkt 54.

67. W tym względzie należy jednak znów uwzględnić zakres swobodnego uznania, jakim dysponują państwa członkowskie w dziedzinie polityki społecznej<sup>37</sup>. Choć nie może on prowadzić do podważania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek<sup>38</sup>, to jednak obejmuje co do zasady również możliwość odstąpienia ze względów uproszczenia [procedur] od badania konkretnego przypadku i zamiast tego przyporządkowania pracowników do określonych grup w drodze klasyfikacji według kryteriów ogólnych<sup>39</sup>. Dlatego też co do zasady można wymagać wyłącznie takich (łagodniejszych) środków, które w ramach sprawnego systemu są możliwe do zrealizowania i ekonomicznie racjonalne.

68. Ponadto należy mieć na względzie, że do zadań przedsiębiorstwa nie należy udostępnianie pracowniczego systemu emerytalnego, który bierze pod uwagę indywidualne potrzeby każdego pracownika. Przeciwnie, zapewnienie podstawowego zabezpieczenia emerytalnego należy do systemów państwowych, do których dyrektywa 2000/78 nie ma zastosowania. Dlatego też decydującą okolicznością może być wyłącznie to, że dany system zabezpieczenia społecznego pracowników jest sam w sobie uregulowany w spójny sposób. Experian chciałby zaoferować swoim pracownikom, niezależnie od momentu rozpoczęcia ich pracy i niezależnie od ich wcześniejszego zatrudnienia, skuteczne pracownicze zabezpieczenie emerytalne. Ponadto Experian podniósł, że badanie indywidualnych potrzeb danego pracownika nie jest technicznie możliwe. Z tego powodu wyłączone jest także uwarunkowanie składek potrzebami.

69. Problematyczne jest również, że wysokość całkowitej składki na zabezpieczenie emerytalne jest ukształtowana w zmienny sposób. Jeżeli chodzi o objęcie młodszych pracowników, od których ma być początkowo wymagane mniejsze zabezpieczenie emerytalne, to istnieje wątpliwość, czy nie może ono zostać osiągnięte również poprzez zmienne ukształtowanie jedynie udziału pracodawcy przy pozostających na jednakowym poziomie składkach opłacanych przez pracowników. Składka opłacana przez pracodawcę nie może bowiem mieć konkretnego wpływu na wynagrodzenie netto, które młodzi pracownicy rzeczywiście otrzymują miesięcznie do dyspozycji. Młodszy pracownik nie „zauważa” więc tego, czy składka opłacana przez pracodawcę jest większa czy mniejsza, a jedynie ta składka wpływa bezpośrednio na rzeczywiście dostępne miesięczne pobory. W świetle przedstawionych informacji nie można ocenić, czy stanowi to (ekonomicznie) racjonalną alternatywę. Do sądu odsyłającego należy więc wyjaśnienie tej kwestii.

#### iv) Brak nadmiernego naruszenia interesów

70. Jeżeli jednak oparcie się na kryterium wieku jest najłagodniejszym środkiem do osiągnięcia zamierzonych zgodnych z przepisami celów, to pozostaje jeszcze zbadać, czy uregulowanie to nie powoduje nadmiernego naruszenia interesów młodszych pracowników. Z zasady proporcjonalności wynika bowiem, że środki naruszające uprawnienia zagwarantowane prawem Unii – w niniejszej sprawie zakaz dyskryminacji ze względu na wiek – nie mogą powodować dla jednostek niedogodności nieproporcjonalnych do zamierzonych celów<sup>40</sup>.

71. W tym kontekście należy mieć na względzie z jednej strony, że system jest obowiązkowy dla wszystkich pracowników i nie mają oni więc wyboru, aby zrezygnować ze składki na zabezpieczenie emerytalne i zamiast tego kazać wypłacać sobie odpowiednie kwoty. Nie przekonuje również podniesiony przez Experian argument, że młodzi pracownicy, którzy życzą sobie większego

37 — Zobacz w tym zakresie pkt 55 niniejszej opinii.

38 — Wyżej wymieniony w przypisie 31 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz również moją opinię przedstawioną w ww. w przypisie 2 sprawie Andersen, pkt 63; opinia z dnia 1 kwietnia 2004 r. w sprawie C-19/02 Hložek, Rec. s. I-11491, pkt 59.

39 — Zobacz z kolei moją opinię przedstawioną w ww. w przypisie 2 sprawie Andersen, pkt 62; opinia przedstawiona w ww. w przypisie 38 sprawie Hložek, pkt 58.

40 — Zobacz moją opinię przedstawioną w ww. w przypisie 2 sprawie Andersen, pkt 67, 68; a także wyroki: z dnia 11 lipca 1989 r. w sprawie 265/87 Schröder HS Kraftfutter, Rec. s. 2237, pkt 21; z dnia 10 marca 2005 r. w sprawach połączonych C-96/03 i C-97/03 Tempelman i van Schaijk, Zb.Orz. s. I-1895, pkt 47; z dnia 9 marca 2010 r. w sprawach połączonych C-379/08 i C-380/08 ERG i in. Zb.Orz. s. I-2007, pkt 68; ww. w przypisie 2 wyrok w sprawie Anderson, pkt 47.

wynagrodzenia całkowitego, mogą je indywidualnie negocjować. Do poszczególnego pracownika nie może należeć uniemożliwienie lub rekompensowanie niekorzystnego traktowania ze względu na wiek, które jest zawarte w systemie, na podstawie indywidualnych umownych ustaleń. Ma to zastosowanie w szczególności w związku ze słabszą pozycją negocjacyjną, w której z reguły pracownik znajduje się wobec swojego pracodawcy.

72. W niniejszej sprawie nie można jednakże wykluczyć, że niedogodności wynikające z nierównego traktowania zostaną zrekomensowane przez związane z nimi korzyści. Nierówne traktowanie dotyczy kwoty w wysokości maksymalnie 4% wynagrodzenia podstawowego, a zatem, w przypadku G. Kristensen, 860 DKK<sup>41</sup> mniej za każdy miesiąc. Bez wątplenia nie jest to kwota nieznaczną. Należy mieć jednakże na względzie, że G. Kristensen z jednej strony czerpie korzyści z pracowniczego programu zabezpieczenia emerytalnego Experianu, ponieważ co miesiąc dostarczany jest wkład do jej zabezpieczenia emerytalnego. Z drugiej strony w przypadku niższych składek opłacanych przez pracodawcę niższa jest również składka pracownika, w związku z czym G. Kristensen musiała sama przekazywać na konto emerytalne tylko 3% swojego wynagrodzenia podstawowego. Gdyby miała 45 i więcej lat, jej udział własny wynosiłby 5%. Rozważenie tych okoliczności należy jednak ostatecznie do sądu krajowego.

v) Wniosek częściowy

73. Podsumowując, należy stwierdzić, że środek taki jak w niniejszej sprawie może być uzasadniony, jeśli przewidziane uwarunkowanie składek wiekiem ma na celu umożliwienie starszym pracownikom zaoszczędzenia wystarczających aktywów emerytalnych również wtedy, gdy rozpoczynają oni pracę w danym przedsiębiorstwie dopiero w późniejszym momencie w toku swojej kariery, i jednocześnie za pomocą tego uwarunkowania mają zostać objęci pracowniczym systemem emerytalnym już wcześniej młodsi pracownicy, bez nadmiernego obciążania ich we wczesnych latach składkami na zabezpieczenie emerytalne. Dotyczy to jednak wyłącznie sytuacji, jeśli przy ekonomicznie racjonalnych kosztach nie mogą zostać podjęte inne równie odpowiednie środki użyteczne do urzeczywistnienia tych celów, które mają mniej niedogodne skutki dla młodszych pracowników, i jeśli niedogodności wynikające z nierównego traktowania nie są poza tym nieproporcjonalne do korzyści wynikających z systemu.

vi) Promowanie lojalności wobec zakładu pracy

74. Rząd belgijski zwraca poza tym uwagę, że środek może mieć również na celu związanie pracowników na dłużej z przedsiębiorstwem. Experian nie wypowiedział się w postępowaniu przed Trybunałem na temat tego, czy za pomocą oparcia się na kryterium wieku realizowany był również ten cel. Zatem do sądu odsyłającego należy zbadać, czy tak jest i czy różnicowanie wysokości składek stanowi rodzaj premii za lojalność wobec zakładu pracy.

75. W takim przypadku chodziłoby zasadniczo o zgodny z przepisami cel. Oparcie się na kryterium wieku wydaje się również, przynajmniej jeżeli chodzi o młodszych pracowników, zasadniczo odpowiednie do związania pracowników z przedsiębiorstwem na dłużej. Jednakże należy mieć na względzie, że gradacja składki nie nawiązuje do długości okresu zatrudnienia, lecz jest stosowana niezależnie od niego i w ten sposób jest korzystna również dla pracowników, którzy dopiero bardzo późno w toku swojej kariery rozpoczynają pracę w Experianie. Oparcie się na kryterium wieku nie jest więc już konieczne. Przeciwnie, łagodniejszym środkiem może być powiązanie wysokości składki z okresem zatrudnienia zamiast z wiekiem. Sąd odsyłający musi to uwzględnić, gdy będzie brał pod uwagę ten cel.

41 — 860 DKK, odpowiada według kursu obowiązującego w momencie wniesienia powództwa do sądu krajowego, kwocie około 115,50 EUR.

## VI – Wnioski

76. Uważam zatem, że na przedłożone pytania Trybunał powinien udzielić następującej odpowiedzi:

- 1) Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78 zezwala państwu członkowskiemu na utrzymanie w mocy stanu prawnego, w ramach którego pracodawca może wypłacać część wynagrodzenia w postaci opartej na kryterium wieku składki na pracownicze zabezpieczenie emerytalne, co przykładowo skutkuje tym, że pracodawca uiszcza składkę emerytalną w wysokości 6% [wynagrodzenia podstawowego] w przypadku pracowników mających mniej niż 35 lat, 8% w przypadku pracowników mających 35–44 lat i 10% w przypadku pracowników mających ponad 45 lat.
- 2) Taki system zabezpieczenia emerytalnego może być również uzasadniony na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jeśli przewidziane uwarunkowanie składek wiekiem ma na celu umożliwienie starszym pracownikom zaoszczędzenie wystarczających aktywów emerytalnych również wtedy, gdy dopiero w późniejszym momencie w toku swojej kariery rozpoczynają oni pracę w danym przedsiębiorstwie, i za pomocą tego uwarunkowania mają być objęci pracowniczym zabezpieczeniem emerytalnym już wcześniej młodsi pracownicy, przy czym jednocześnie mają oni zostać odciążeni pod względem finansowym. Dotyczy to jednak wyłącznie sytuacji, jeśli przy ekonomicznie racjonalnych kosztach nie mogą zostać podjęte inne równie odpowiednie środki użyteczne do urzeczywistnienia tych celów, które mają mniej niedogodne skutki dla młodszych pracowników, i jeśli niedogodności wynikające z nierównego traktowania nie są poza tym nieproporcjonalne do korzyści wynikających z systemu.