



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 19 grudnia 2019 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona pracowników najemnych na wypadek niewypłacalności pracodawcy – Dyrektywa 2008/94/WE – Artykuł 8 – Dodatkowe programy emerytalne – Ochrona uprawnień do świadczeń emerytalnych – Minimalny gwarantowany poziom ochrony – Obowiązek wyrównania przez byłego pracodawcę obniżenia kwoty świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego – Zewnętrzna instytucja emerytalna – Bezpośrednia skuteczność

W sprawie C-168/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 20 lutego 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 5 marca 2018 r., w postępowaniu:

Pensions-Sicherungs-Verein VVaG

przeciwko

Güntherowi Bauerowi,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: E. Regan, prezes izby, I. Jarukaitis, E. Juhász (sprawozdawca), M. Ilešič oraz C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Hogan,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 lutego 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu Pensions-Sicherungs-Verein VVaG – F. Wortmann, Rechtsanwalt,
- w imieniu G. Bauera – I. Axler, Rechtsanwältin,
- w imieniu rządu niemieckiego – początkowo T. Henze i R. Kanitz, następnie R. Kanitz, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu luksemburskiego – D. Holderer oraz T. Uri, w charakterze pełnomocników, których wspierał P. Kinsch, adwokat,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa – Z. Lavery, w charakterze pełnomocnika, którą wspierał J. Coppel, QC,
- w imieniu Komisji Europejskiej – M. Kellerbauer oraz B.R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 8 maja 2019 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 8 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2008, L 283, s. 36).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (instytucją gwarancyjną pracowniczych programów emerytalnych, zwaną dalej „PSV”) a Güntherem Bauerem w przedmiocie wyrównania obniżenia kwoty świadczeń wypłacanych przez kasę emerytalną.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motyw 3 dyrektywy 2008/94 stanowi:

„Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy oraz w celu zapewnienia pracownikom minimalnego stopnia ochrony w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego [w Unii Europejskiej]. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom”.

- 4 Na podstawie art. 1 ust. 1 tej dyrektywy ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy.

- 5 Zgodnie z art. 8 wspomnianej dyrektywy:

„Państwa członkowskie zapewniają podjęcie środków koniecznych dla ochrony interesów pracowników i osób, które opuściły przedsiębiorstwo lub zakład pracodawcy przed dniem zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, w zakresie nabytych przez nich praw do świadczeń emerytalnych lub praw do nabycia uprawnień do tych świadczeń w przyszłości, w tym świadczeń dla osób w razie śmierci żywiciela, przysługujących im z tytułu uczestnictwa w dodatkowych zakładowych lub międzyzakładowych programach emerytalnych istniejących poza krajowymi ustawowymi systemami zabezpieczenia społecznego”.

- 6 Zgodnie z art. 11 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 nie narusza ona prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników.

Prawo niemieckie

- 7 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (ustawa o poprawie pracowniczych programów emerytalnych) z dnia 19 grudnia 1974 r. (BGBl. 1974 I, s. 3610), zmieniona ustawą z dnia 17 sierpnia 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 3214) (zwana dalej „ustawą o pracowniczych programach emerytalnych”), w § 1, zatytułowanym „Zobowiązanie pracodawcy w zakresie pracowniczego programu emerytalnego”, stanowi:

„1) Jeżeli w związku ze stosunkiem pracy pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia pracownikowi świadczenia z zakresu ubezpieczenia emerytalnego, ubezpieczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy lub ubezpieczenia uprawniającego do renty rodzinnej (pracowniczego programu emerytalnego), to stosuje się przepisy niniejszej ustawy. Pracowniczy program emerytalny może być realizowany bezpośrednio przez pracodawcę lub przez jeden z podmiotów zarządzających funduszami emerytalnymi wskazanymi w § 1b ust. 2–4. Pracodawca odpowiada za spełnienie świadczeń, które zagwarantował, także w przypadku gdy nie zajmuje się realizacją bezpośrednio.

[...]”.

- 8 Paragraf 1b tej ustawy, zatytułowany „Ochrona praw nabytych i wypłata świadczeń z pracowniczych programów emerytalnych”, który wymienia w ustępach 2–4 możliwości zaoferowane pracodawcy w dziedzinie pracowniczego programu emerytalnego, przewiduje zasadniczo, że pracodawca może zawrzeć umowę ubezpieczenia na życie dla pracownika (ust. 2) lub wdrożyć pracowniczy program emerytalny przy pomocy kasy emerytalnej lub funduszu emerytalnego (ust. 3) lub kasy wsparcia (ust. 4).

- 9 Paragraf 7 omawianej ustawy, zatytułowany „Zakres ochrony ubezpieczeniowej”, stanowi:

„1) Świadczeniobiorcom, których roszczenia wynikające z dotyczącego świadczeń emerytalnych bezpośredniego zobowiązania pracodawcy nie są zaspokajane, gdyż wszczęto postępowanie upadłościowe w stosunku do majątku pracodawcy lub jego majątku spadkowego, a także pozostałym po nich członkom rodziny przysługuje przeciwko instytucji zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy roszczenie o wypłatę świadczeń w wysokości, którą pracodawca musiałby wypłacić tytułem dotyczącego świadczeń emerytalnych bezpośredniego zobowiązania, gdyby nie wszczęto postępowania upadłościowego. [...]

[...]”.

- 10 Paragraf 10 tej samej ustawy, który nosi tytuł „Obowiązek uiszczania składek i obliczanie ich wysokości”, stanowi, co następuje:

„1) Środki na realizację zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy pozyskiwane są, na podstawie obowiązku publicznoprawnego, w drodze składek uiszczanych przez wszystkich pracodawców, którzy zobowiązali się bezpośrednio w odniesieniu do świadczeń z tytułu pracowniczego programu emerytalnego lub realizują pracowniczy program emerytalny za pośrednictwem kasy wsparcia, ubezpieczenia bezpośredniego [...] lub funduszu emerytalnego.

[...]

4) Na podstawie decyzji w przedmiocie składek wydanych przez instytucję gwarancyjną na wypadek upadłości pracodawcy prowadzona jest egzekucja, przy odpowiednim zastosowaniu przepisów Zivilprozessordnung [kodeksu postępowania cywilnego]. Odpis decyzji opatrzony klauzulą wykonalności wydaje instytucja gwarancyjna na wypadek niewypłacalności pracodawcy.

[...]”.

- 11 Paragraf 14 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, zatytułowany „Instytucja gwarancyjna na wypadek niewypłacalności pracodawcy”, przewiduje:

„1) Instytucją gwarancyjną na wypadek niewypłacalności pracodawcy jest [PSV]. Jest ono również instytucją gwarancyjną na wypadek niewypłacalności pracodawcy w odniesieniu do świadczeń emerytalnych, do których zobowiązały się bezpośrednio przedsiębiorstwa z Luksemburga zgodnie z umową z dnia 22 września 2000 r. pomiędzy Republiką Federalną Niemiec a Wielkim Księstwem Luksemburga w sprawie współpracy w dziedzinie zagwarantowania pracowniczych programów emerytalnych na wypadek niewypłacalności pracodawcy.

2) [PSV] podlega nadzorowi ostrożnościowemu sprawowanemu przez Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht [federalny urząd nadzoru nad usługami finansowymi] [...]”.

- 12 Paragraf 3 Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz (ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji) z dnia 27 kwietnia 1953 r. (BGBl. 1953 I, s. 157), w brzmieniu zmienionym ustawą z dnia 30 czerwca 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 2094), stanowi:

„1) Egzekucję przeciwko dłużnikowi, przeciwko któremu wszczęto postępowanie egzekucyjne, wszczyna się na podstawie zarządzenia egzekucyjnego; tytuł wykonawczy nie jest wymagany.

2) Przesłankami wszczęcia egzekucji są:

a) istnienie decyzji wykonawczej wzywającej dłużnika do wykonania zobowiązania;

b) wymagalność zobowiązania;

c) upływ terminu jednego tygodnia od chwili doręczenia decyzji wykonawczej albo, jeżeli zobowiązanie staje się wymagalne dopiero po tej chwili, upływ terminu jednego tygodnia od daty wymagalności.

3) Przed zarządzeniem egzekucji dłużnik powinien ponadto zostać odrębnie wezwany do zapłaty z wyznaczeniem terminu płatności wynoszącego kolejny tydzień.

4) Zarządzenie egzekucyjne jest wydawane przez organ, który uprawniony jest do dochodzenia roszczenia”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 13 W grudniu 2000 r. były pracodawca G. Bauera zobowiązał się do wypłacania mu świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

- 14 Świadczenia te obejmowały comiesięczny dodatek emerytalny oraz coroczny dodatek bożonarodzeniowy dla emerytów przyznawane bezpośrednio przez byłego pracodawcę, oraz emeryturę przyznaną z kasy emerytalnej na podstawie składek uiszczanych przez tego byłego pracodawcę i wypłacaną przez Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (kasę emerytalną dla niemieckiej gospodarki, zwaną dalej „Pensionskasse”), międzyzakładową instytucję, której świadczenia stwarzają po stronie beneficjentów prawo podmiotowe.

- 15 W trakcie roku 2003 Pensionskasse napotkało na trudności ekonomiczne i za zgodą federalnego urzędu nadzoru nad usługami finansowymi obniżyło kwoty wypłacanych świadczeń. I tak część emerytury wypłacanej G. Bauerowi, obliczana na podstawie składek jego poprzedniego pracodawcy, wynosząca w czerwcu 2003 r. 599,49 EUR brutto, w okresie od 2003 r. do 2013 r. była przez Pensionskasse każdego roku obniżana; 11 dokonanych obniżek mieściło się między 1,40% i 1,25%.
- 16 Łącznie między rokiem 2003 i 2013 kwota miesięcznej emerytury wypłacanej G. Bauerowi przez Pensionskasse została obniżona o 13,8%, co dla zainteresowanego oznacza stratę 82,74 EUR miesięcznie i zmniejszenie o 7,4% całkowitej kwoty świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego, z którego korzystał w ramach dodatkowego pracowniczego programu emerytalnego.
- 17 Zgodnie z obowiązkiem gwarancyjnym wynikającym z uregulowania krajowego były pracodawca G. Bauera przystąpił do wyrównywania obniżek świadczeń wypłacanych przez Pensionskasse, gdyż uregulowanie to nie przewidywało innego obowiązku gwarancyjnego względem świadczeń wypłacanych przez kasy emerytalne.
- 18 W styczniu 2012 r. wobec tego byłego pracodawcy zostało wszczęte postępowanie upadłościowe.
- 19 PSV, które zapewnia wypłatę świadczeń z pracowniczych programów emerytalnych w wypadku niewypłacalności pracodawcy w Niemczech i w Luksemburgu, poinformowało G. Bauera, że na podstawie decyzji z dnia 12 września 2012 r. przejmuje wypłacanie comiesięcznego dodatku emerytalnego w wysokości 398,90 EUR miesięcznie oraz dodatku bożonarodzeniowego w wysokości 1451,05 EUR rocznie.
- 20 Jednakże, ponieważ PSV odmówiło wyrównania obniżenia kwoty świadczeń z tytułu emerytury wypłacanej przez Pensionskasse, to ostatnie nadal wypłaca zainteresowanemu emeryturę w obniżonej wysokości.
- 21 W pozwie wniesionym do sądu pierwszej instancji G. Bauer twierdził, że z uwagi na wszczęcie postępowania upadłościowego w stosunku do jego byłego pracodawcy PSV powinno gwarantować wyrównanie obniżenia kwoty świadczeń wypłacanych przez Pensionskasse. PSV podnosiło, że nie jest zobowiązane do gwarantowania wysokości świadczeń emerytalnych, które wypłacane są przez kasę emerytalną, w przypadku gdy pracodawca nie może, z uwagi na swoją niewypłacalność, wywiązać się ze swego ustawowego obowiązku gwarancyjnego.
- 22 G. Bauer przegrał sprawę w pierwszej instancji, wygrał jednak w postępowaniu apelacyjnym.
- 23 Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy), do którego odwołało się PSV, wskazuje, że w sprawie w postępowaniu głównym powinien on rozstrzygnąć kwestię, czy PSV powinno gwarantować wierzytelność G. Bauera wobec byłego pracodawcy z tego powodu, że pracodawca ten jest niewypłacalny i w związku z tym nie może wywiązać się z własnego obowiązku gwarantowania świadczeń wypłacanych przez Pensionskasse.
- 24 Sąd odsyłający zauważa, że w Niemczech świadczenia emerytalne mogą być realizowane według różnych zasad. Po pierwsze pracodawca może bezpośrednio wypłacać świadczenia obciążające go z tytułu pracowniczego programu emerytalnego jego przedsiębiorstwa. Po drugie może on zapewnić wypłatę tych świadczeń za pośrednictwem instytucji zewnętrznych. Pracodawca nie spełnia wówczas żadnego świadczenia, lecz zaspokaja je w sposób pośredni – bądź poprzez umowę ubezpieczenia na życie zawartą przez pracodawcę na rzecz pracownika, bądź za pośrednictwem kasy wsparcia lub kasy emerytalnej, której powierza zarządzanie pracowniczym programem emerytalnym swego przedsiębiorstwa.

- 25 Kiedy pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia pracownikowi świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego, które są wypłacane przez zewnętrzną instytucję emerytalną, a świadczenia te nie wystarczają do wywiązania się ze zobowiązania, jakie podjął on wobec pracownika na podstawie umowy o pracę, prawo krajowe nakłada na pracodawcę obowiązek gwarancyjny, który musi spełnić ze swego własnego majątku. W takiej sytuacji, jeżeli pracodawca jest niewypłacalny, prawo krajowe nie przewiduje po stronie PSV obowiązku zagwarantowania świadczeń, które pracodawca powinien pracownikowi wypłacać z powodu obniżenia przez kasę emerytalną wysokości wypłacanych świadczeń.
- 26 Sąd odsyłający zastanawia się po pierwsze nad możliwością zastosowania art. 8 dyrektywy 2008/94, w sytuacji gdy kasa emerytalna, która sama nie jest w stanie niewypłacalności, obniża kwotę wypłacanych świadczeń, a jednocześnie był pracodawca, mimo ciężącego na nim na mocy prawa krajowego obowiązku gwarancyjnego, nie jest w stanie wyrównać dokonanych obniżek z powodu własnej niewypłacalności. Zdaniem tego sądu w sytuacji takiej istnieje wierzitelność pracownika względem byłego pracodawcy wynikająca ze stosunku pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94, ponieważ wierzitelność ta opiera się na zobowiązaniu się tego pracodawcy do zapewnienia świadczeń emerytalnych.
- 27 Po drugie sąd odsyłający, który uściśla, że w sprawie w postępowaniu głównym straty zainteresowanego byłego pracownika wynoszą jedynie 13,8% miesięcznej emerytury i 7,4% całości świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego wynikających z praw nabytych przez niego z tytułu dodatkowego pracowniczego programu emerytalnego, chciałby ustalić, w jakich okolicznościach – mając na uwadze wskazany w art. 8 dyrektywy 2008/94 obowiązek ochrony interesów pracowników – straty poniesione przez byłego pracownika z powodu niewypłacalności jego byłego pracodawcy można uznać za oczywiście nieproporcjonalne. Uważa on, że konieczne jest doprecyzowanie okoliczności, o których mowa w pkt 35 wyroku z dnia 24 listopada 2016 r., Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891), co umożliwi mu dokonanie oceny, czy minimalny poziom ochrony przewidziany w art. 8 dyrektywy 2008/94 jest zapewniony w sprawie w postępowaniu głównym.
- 28 Po trzecie sąd odsyłający wskazuje, że jeżeli art. 8 dyrektywy 2008/94 należałoby interpretować w ten sposób, że stawia on wymóg gwarantowania praw, na które powołuje się G. Bauer, przez dane państwo członkowskie, sąd ten nie mógłby dokonać wykładni odnośnych przepisów ustawy o pracowniczych programach emerytalnych w sposób zgodny z tą dyrektywą. Sąd ten zastanawia się zatem, czy art. 8 dyrektywy 2008/94 może być bezpośrednio skuteczny, co umożliwiłoby G. Bauerowi bezpośrednie powołanie się na ten przepis przed sądem.
- 29 Po czwarte, na wypadek gdyby art. 8 dyrektywy 2008/94 wywoływał skutki bezpośrednie, sąd odsyłający zastanawia się, czy można powołać się na ten przepis przeciwko instytucji gwarancyjnej pracowniczych programów emerytalnych takiej jak PSV.
- 30 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy art. 8 dyrektywy [2008/94] znajduje zastosowanie, gdy świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego wypłacane są poprzez podlegający państwowemu nadzorowi międzyzakładowy program emerytalny, który z przyczyn finansowych zasadnie obniża wysokość spełnianych przez siebie świadczeń za zgodą organu nadzorczego, a pracodawca zgodnie z prawem krajowym gwarantuje wprawdzie wyrównanie z tytułu obniżenia wysokości świadczeń w stosunku do byłych pracowników, lecz jego niewypłacalność prowadzi do tego, że nie może wywiązać się ze swojego obowiązku wyrównania wysokości obniżonych świadczeń?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

W jakich okolicznościach straty poniesione przez byłego pracownika w zakresie świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego, które spowodowane zostały przez niewypłacalność pracodawcy, można uznać za oczywiście nieproporcjonalne, co zobowiązywałoby państwa członkowskie do zagwarantowania w tym zakresie minimalnego poziomu ochrony, chociaż były pracownik uzyskuje przynajmniej połowę świadczeń wynikających z nabytych uprawnień emerytalnych?

3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

Czy art. 8 dyrektywy [2008/94] wywołuje skutek bezpośredni i czy przepis ten – w przypadku gdy państwo członkowskie nie dokonało transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, względnie gdy dokonana transpozycja jest nieprawidłowa – przyznaje jednostce prawa, których może ona dochodzić przed sądem krajowym przeciwko temu państwu członkowskiemu?

4) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie:

Czy instytucja zorganizowana na podstawie przepisów prawa prywatnego, ustanowiona przez państwo członkowskie – w sposób bezwzględnie wiążący dla pracodawców – jako instytucja zabezpieczenia pracowniczych programów emerytalnych na wypadek upadłości pracodawcy, która podlega państwowemu nadzorowi finansowemu, jak również która pobiera od pracodawców na podstawie prawa publicznego składki niezbędne w celu ukonstytuowania zabezpieczenia emerytalnego na wypadek upadłości pracodawcy oraz, tak jak organ administracji, może wydać akt administracyjny, spełniając przesłanki wszczęcia postępowania egzekucyjnego, jest organem władzy publicznej tego państwa członkowskiego?.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 31 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zapewniający świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego za pośrednictwem międzyzakładowej instytucji emerytalnej nie może – z powodu niewypłacalności – zagwarantować wyrównania strat wynikających z obniżenia świadczeń wypłacanych przez tę instytucję międzyzakładową, na które to obniżenie wyraził zgodę państwowy organ nadzoru nad usługami finansowymi, sprawujący nadzór ostrożnościowy nad tą instytucją.
- 32 Jeżeli chodzi o przedmiotowy zakres stosowania dyrektywy 2008/94, to jej art. 1 ust. 1 stanowi, że ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy.
- 33 Artykuł 8 wspomnianej dyrektywy przewiduje, że państwa członkowskie zapewniają podjęcie środków koniecznych dla ochrony interesów pracowników, którzy opuścili przedsiębiorstwo lub zakład pracodawcy przed dniem zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, w zakresie nabytych przez nich praw do świadczeń emerytalnych przysługujących im z tytułu uczestnictwa w dodatkowych zakładowych lub międzyzakładowych programach emerytalnych istniejących poza krajowymi ustawowymi systemami zabezpieczenia społecznego.

- 34 Bezsporne jest, że G. Bauer jest byłym pracownikiem, że jego byłym pracodawcą jest niewypłacalny oraz że w chwili zaistnienia tej niewypłacalności i z jej powodu zostały naruszone jego prawa nabyte do świadczeń emerytalnych, ponieważ ten byłym pracodawcą nie był już w stanie wyrównywać obniżek comiesięcznej emerytury z pracowniczego programu emerytalnego wypłacanej przez instytucję międzyzakładową zgodnie z ciążącym na pracodawcy na mocy prawa krajowego obowiązkiem gwarantowania wypłaty świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego.
- 35 Tak więc, skoro spełnione są przesłanki przedmiotowe wskazane w art. 8 dyrektywy 2008/94, tenże art. 8 ma zastosowanie w okolicznościach takich jak w sprawie w postępowaniu głównym (zob. podobnie wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., Hogan i in., C-398/11, EU:C:2013:272, pkt 40).
- 36 Z powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zapewniający świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego za pośrednictwem międzyzakładowej instytucji emerytalnej nie może – z powodu niewypłacalności – zagwarantować wyrównania strat wynikających z obniżenia kwoty świadczeń wypłacanych przez ten podmiot międzyzakładowy, na które to obniżenie wyraził zgodę państwowy organ nadzoru nad usługami finansowymi, sprawujący nadzór ostrożnościowy nad tą instytucją.

W przedmiocie pytania drugiego

- 37 Pytanie drugie sądu odsyłającego dotyczy wskazania okoliczności, w których należy przyjąć – do celów stosowania art. 8 dyrektywy 2008/94 – że obniżenie kwoty świadczeń emerytalnych wypłacanych byłemu pracownikowi z pracowniczego programu emerytalnego z powodu niewypłacalności jego byłego pracodawcy jest oczywiście nieproporcjonalne, co zobowiązywałoby państwa członkowskie do zagwarantowania w tym zakresie minimalnego poziomu ochrony, chociaż były pracownik uzyskuje przynajmniej połowę kwoty świadczeń wynikających z uprawnień do emerytury z pracowniczego programu emerytalnego.
- 38 Należy przypomnieć, że przy transponowaniu art. 8 tej dyrektywy państwom członkowskim przysługuje szeroki zakres uznania przy określaniu zarówno mechanizmu, jak i poziomu ochrony uprawnień do świadczeń emerytalnych z tytułu dodatkowego zakładowego programu emerytalnego. Przepisu tego nie można więc interpretować w ten sposób, że wymaga on pełnej gwarancji rzeczonych uprawnień (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 41).
- 39 Rzeczony art. 8 nie stoi więc na przeszkodzie temu, by w razie niewypłacalności pracodawcy państwa członkowskie, dążąc do realizacji prawnie uzasadnionych celów gospodarczych i społecznych, dokonały redukcji nabytych przez pracowników uprawnień, pod warunkiem poszanowania, w szczególności, zasady proporcjonalności (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 42).
- 40 Wynika stąd, że państwa członkowskie są zobowiązane, zgodnie z celem realizowanym przez dyrektywę 2008/94, do zagwarantowania pracownikom – gdy ci w żaden sposób nie nadużywają swoich praw w rozumieniu art. 12 tej dyrektywy – minimalnego stopnia ochrony wymaganego tym przepisem (zob. podobnie wyroki: z dnia 24 listopada 2016 r., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, pkt 35; z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 47).
- 41 Trybunał orzekł już, że prawidłowa transpozycja art. 8 rzeczony dyrektywy wymaga, by pracownik uzyskał w przypadku niewypłacalności swojego byłego pracodawcy co najmniej połowę świadczeń emerytalnych wynikających z nabytych uprawnień do emerytury w ramach dodatkowego zakładowego programu emerytalnego (zob. podobnie wyroki: z dnia 25 stycznia 2007 r., Robins i in., C-278/05,

EU:C:2007:56, pkt 57; z dnia 25 kwietnia 2013 r., Hogan i in., C-398/11, EU:C:2013:272, pkt 51; z dnia 24 listopada 2016 r., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, pkt 35; a także z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 50).

- 42 Ponadto Trybunał uściślił, że o ile minimalna gwarancja w wysokości połowy świadczeń emerytalnych jest na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94 obowiązkowa, o tyle nie wyklucza to w konsekwencji, że w pewnych okolicznościach straty poniesione przez pracownika lub byłego pracownika można by również postrzegać jako oczywiście nieproporcjonalne w świetle obowiązku ochrony interesów pracownika, o którym to obowiązku mowa w tym przepisie (zob. podobnie wyroki: z dnia 24 listopada 2016 r., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, pkt 35; z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 50).
- 43 Z uzasadnienia wniosku dotyczącego dyrektywy Rady z dnia 11 kwietnia 1978 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy [COM(78) 141 wersja ostateczna] wynika, że cel tej dyrektywy polegał na zaoferowaniu ochrony w okolicznościach zagrażających pozbawieniem pracownika i jego rodziny środków utrzymania. W szczególności, jak wskazano w tym uzasadnieniu, przepisy zawarte obecnie w art. 8 dyrektywy 2008/94 są motywowane wolą prawodawcy Unii, by uniknąć szczególnie uciążliwych dla pracownika okoliczności z powodu utraty praw, jakie nabył wcześniej z dodatkowego pracowniczego programu emerytalnego.
- 44 Można stąd wywnioskować, że należy przyjąć, że obniżenie świadczeń emerytalnych byłemu pracownikowi należy uważać za oczywiście nieproporcjonalne, gdy wskutek tego obniżenia, a także, ewentualnie, dalszego obniżania, znacznie pogarsza się zdolność zainteresowanego do zaspokojenia swoich potrzeb. Byłoby tak w sytuacji, gdyby świadczenia emerytalne zostały obniżone byłemu pracownikowi, który już żyje lub będzie żył, wskutek tego obniżenia, poniżej progu zagrożenia ubóstwem określonego przez Eurostat dla danego państwa członkowskiego.
- 45 Artykuł 8 dyrektywy 2008/94 wymaga, by w ramach obowiązku minimalnej ochrony państwo członkowskie zagwarantowało byłemu pracownikowi narażonemu na takie obniżenie świadczeń emerytalnych rekompensatę w kwocie, która – niekoniecznie pokrywając całość poniesionych strat – będzie właściwa, by zaradzić ich oczywiście nieproporcjonalności.
- 46 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że obniżenie, z powodu niewypłacalności byłego pracodawcy, kwoty świadczeń emerytalnych z pracowniczego programu emerytalnego wypłacanych byłemu pracownikowi należy uważać za oczywiście nieproporcjonalne, mimo że zainteresowany otrzymuje co najmniej połowę kwoty świadczeń wynikającej z uprawnień nabytych, jeżeli ten był pracownik już żyje lub będzie żył, wskutek tego obniżenia, poniżej progu zagrożenia ubóstwem określonego przez Eurostat dla danego państwa członkowskiego.

W przedmiocie pytań trzeciego i czwartego

- 47 Poprzez pytania trzecie i czwarte, które należy przeanalizować łącznie, sąd odsyłający dąży zasadniczo do ustalenia, czy art. 8 dyrektywy 2008/94 trzeba interpretować w ten sposób, że może on wywoływać bezpośredni skutek, w związku z czym możliwe jest powołanie się na niego przeciwko instytucji prawa prywatnego, wyznaczonej przez państwo jako instytucja gwarancyjna na wypadek upadłości pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych.
- 48 Jak wielokrotnie orzekał Trybunał, jednostka może powoływać się na bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne przepisy dyrektywy wobec państwa członkowskiego i wszystkich organów jego administracji, a także wobec instytucji lub podmiotów, które podlegają zwierzchnictwu lub kontroli państwa albo posiadają uprawnienia wykraczające poza normy obowiązujące w stosunkach między

jednostkami (wyrok z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 54 i przytoczone tam orzecznictwo). Na równi z państwem można traktować również instytucje lub podmioty, którym powierzono wykonywanie zadań leżących w interesie publicznym i które wyposażono w tym celu w szczególne uprawnienia (wyroki: z dnia 10 października 2017 r., Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, pkt 34; z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 55).

- 49 Analiza zagadnienia, czy art. 8 dyrektywy 2008/94 jest bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny, powinna obejmować trzy aspekty, mianowicie: ustalenie beneficjentów ochrony przewidzianej w tym przepisie, treść tej ochrony oraz wskazanie zobowiązanego do rzeczonyj ochrony.
- 50 Jeśli chodzi o beneficjentów ochrony przewidzianej w art. 8 dyrektywy 2008/94, z redakcji tego przepisu jednoznacznie wynika, że dyrektywa ta ma chronić pracowników i byłych pracowników, których dotyczy niewypłacalność pracodawcy lub byłego pracodawcy. Tym samym w odniesieniu do ustalenia beneficjentów gwarancji artykuł ten spełnia przesłankę precyzji i bezwarunkowości, wymaganą do tego, aby dany przepis dyrektywy można było stosować bezpośrednio (wyrok z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 57).
- 51 Jeżeli chodzi o treść ochrony przewidzianej w art. 8 dyrektywy 2008/94, należy przypomnieć, że Trybunał wskazał, że wspomniany art. 8 ma na celu zagwarantowanie każdemu pracownikowi minimalnego poziomu ochrony (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 46, 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 Trybunał stwierdził, że rzeczony art. 8, zobowiązując państwa członkowskie do zagwarantowania, bez wyjątku, każdemu konkretnemu byłemu pracownikowi rekompensatę odpowiadającą co najmniej połowie wartości nabytych przez niego praw do świadczeń emerytalnych z dodatkowego zakładowego programu emerytalnego w razie niewypłacalności jego pracodawcy, wyraża jednoznaczny, precyzyjny i bezwarunkowy obowiązek nałożony na państwa członkowskie, którego celem jest przyznanie uprawnień jednostkom (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2018 r., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, pkt 60).
- 53 Stosownie do pkt 44, 45 niniejszego wyroku to samo dotyczy wymogu, zgodnie z którym państwa członkowskie mają również na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94 obowiązek zapewnienia minimalnej ochrony byłemu pracownikowi narażonemu na oczywiście nieproporcjonalne obniżenie świadczeń emerytalnych, w związku z czym jednostki mogą powoływać się bezpośrednio na ten wymóg przed sądem krajowym.
- 54 Jeżeli chodzi o wskazanie zobowiązanego do ochrony przewidzianej w art. 8 dyrektywy 2008/94, to z postanowienia odsyłającego wynika, że PSV zostało wyznaczone przez zainteresowane państwo członkowskie jako instytucja gwarancyjna na wypadek niewypłacalności pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych. Ta instytucja prawa prywatnego jest objęta nadzorem ostrożnościowym sprawowanym przez państwowy organ nadzoru nad usługami finansowymi. Ponadto pobiera ona od pracodawców, zgodnie z zasadami przewidzianymi w prawie publicznym, obowiązkowe składki niezbędne dla ustanowienia gwarancji na wypadek niewypłacalności oraz, podobnie jak organ publiczny, może stworzyć warunki przymusowej egzekucji poprzez wydanie aktu administracyjnego.
- 55 W świetle zadania powierzonego PSV oraz warunków, w których je wykonuje, instytucja ta odróżnia się od podmiotów prywatnych i należy traktować ją na równi z państwem, w związku z czym można powołać się wobec niej na bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne przepisy art. 8 dyrektywy 2008/94.
- 56 Jednakże, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 96 opinii, interpretację taką można przyjąć jedynie w sytuacji, gdy państwo członkowskie powierzyło PSV obowiązek zapewnienia minimalnej ochrony w dziedzinie świadczeń emerytalnych, której wymaga tenże art. 8. Dokonanie stosownych ustaleń

należy do sądu odsyłającego. Jak wynika bowiem w szczególności z uwag przedstawionych przez PSV oraz z uwag rządu niemieckiego, gwarancja, którą powinna zapewnić ta instytucja, nie obejmuje świadczeń wypłacanych przez kasy emerytalne takie jak te w sprawie w postępowaniu głównym.

- 57 W świetle powyższych rozważań na pytania trzecie i czwarte należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 8 dyrektywy 2008/94, przewidujący obowiązek minimalnej ochrony, może wywoływać bezpośredni skutek, w związku z czym możliwe jest powołanie się na niego przeciwko instytucji prawa prywatnego, wyznaczonej przez państwo jako instytucja gwarancyjna na wypadek niewypłacalności pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych, jeżeli w świetle powierzonego jej zadania oraz warunków, w których je wykonuje, instytucję tę można traktować na równi z państwem, pod warunkiem że powierzone jej zadanie gwarancyjne rzeczywiście obejmuje rodzaje świadczeń emerytalnych, dla których poszukiwana jest ochrona minimalna przewidziana w tymże art. 8.

W przedmiocie kosztów

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

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

- 1) **Artykuł 8 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zapewniający świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego za pośrednictwem międzyzakładowej instytucji emerytalnej nie może – z powodu niewypłacalności – zagwarantować wyrównania strat wynikających z obniżenia kwoty świadczeń wypłacanych przez tę instytucję międzyzakładową, na które to obniżenie wyraził zgodę państwowy organ nadzoru nad usługami finansowymi, sprawujący nadzór ostrożnościowy nad tą instytucją.**
- 2) **Artykuł 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że obniżenie, z powodu niewypłacalności byłego pracodawcy, kwoty świadczeń emerytalnych z pracowniczego programu emerytalnego wypłacanych byłemu pracownikowi uważa się za oczywiście nieproporcjonalne, mimo że zainteresowany otrzymuje co najmniej połowę kwoty świadczeń wynikającej z uprawnień nabytych, jeżeli ten był pracownik już żyje lub będzie żył, wskutek tego obniżenia, poniżej progu zagrożenia ubóstwem określonego przez Eurostat dla danego państwa członkowskiego.**
- 3) **Artykuł 8 dyrektywy 2008/94, przewidujący obowiązek minimalnej ochrony, może wywoływać bezpośredni skutek, w związku z czym możliwe jest powołanie się na niego przeciwko instytucji prawa prywatnego, wyznaczonej przez państwo jako instytucja gwarancyjna na wypadek niewypłacalności pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych, jeżeli w świetle powierzonego jej zadania oraz warunków, w których je wykonuje, instytucję tę można traktować na równi z państwem, pod warunkiem że powierzone jej zadanie gwarancyjne rzeczywiście obejmuje rodzaje świadczeń emerytalnych, dla których poszukiwana jest ochrona minimalna przewidziana w tymże art. 8.**

Podpisy