



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JULIANE KOKOTT
przedstawiona w dniu 7 maja 2020 r.¹

Sprawa C-223/19

**YS
przeciwko
NK**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Landesgericht Wiener Neustadt (sąd okręgowy w Wiener Neustadt, Austria)]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Polityka społeczna – Równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zakresie wynagrodzenia i zabezpieczenia społecznego – Dyrektywa 2006/54/WE – Zakładowy program emerytalny – Emerytury szczególne – Emerytury zakładowe w postaci bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia pracodawcy – Potrącanie składki na zabezpieczenie emerytalne – Niepodwyższanie emerytur szczególnych – Pośrednia dyskryminacja mężczyzn – Dyrektywa 2000/78/WE – Dyskryminacja ze względu na wiek – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 20 – Artykuł 21 – Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, majątek i wiek

I. Wprowadzenie

1. Czy mężczyźni, jako główni beneficjenci bardzo wysokich emerytur, są – w porównaniu z kobietami, które średnio otrzymują znacznie niższe emerytury – pośrednio dyskryminowani przez przepis krajowy, który między innymi wprowadza składkę od bardzo wysokich „emerytur szczególnych” w celu zabezpieczenia dochodów emerytalnych?
2. Jest to główne pytanie, które jest przedmiotem niniejszego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.
3. W celu zapewnienia długoterminowego finansowania roszczeń emerytalnych austriacki ustawodawca przeprowadził od końca lat 90. różne reformy. Oprócz ustawowego ubezpieczenia emerytalnego i emerytur urzędników również porozumienia o emeryturach zakładowych w postaci tzw. bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo mogą mieć pośredni wpływ na stan finansów publicznych. Bowiem w przypadku takich porozumień przedsiębiorstwo bezpośrednio zobowiązuje się wypłacać beneficjentowi miesięcznie, po jego przejściu na emeryturę, określoną z góry kwotę. Szczególnie wysokie zobowiązania przedsiębiorstw publicznych wpływają zatem również na dochody publiczne poprzez niższe wypłaty dla akcjonariuszy tych przedsiębiorstw.

¹ Język oryginału: niemiecki.

4. Powód w postępowaniu głównym (zwany dalej „powodem”) otrzymuje taką emeryturę zakładową w postaci bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia przedsiębiorstwa, w którym państwo posiada udział większościowy. Od 2015 r. jego był pracodawca z jednej strony potrąca z jego emerytury zakładowej tzw. składkę na zabezpieczenie emerytalne, zaś z drugiej strony przedsiębiorstwu państwowemu zakazano dokonywania w ramach waloryzacji emerytur w 2018 r. uzgodnionego umownie corocznego podwyższania tych emerytur zakładowych, o ile łączny dochód emerytalny osoby uprawnionej do ich otrzymywania przekracza pewną wysokość.

5. Ze względu na to, że opisane przepisy dotyczą większej liczby mężczyzn niż kobiet i większej liczby osób starszych niż młodych, powód uważa, że są one dyskryminujące, a zatem sprzeczne z prawem Unii. Trybunał będzie zatem musiał ustalić w niniejszym postępowaniu, czy dyrektywy antydyskryminacyjne i postanowienia karty, w szczególności jej art. 20 i 21, stoją na przeszkodzie takim przepisom krajowym.

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

1. Dyrektywa 2000/78/WE

6. Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (zwanej dalej „dyrektywą 2000/78”)² określa jej cel, jakim jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją „ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

7. Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy określa jej zakres stosowania w następujący sposób:

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

[...]

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

2. Dyrektywa 2006/54/WE

8. Dyrektywa 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 (wersja przedrządowana) (zwana dalej „dyrektywą 2006/54”)³ zawiera, zgodnie z jej art. 1, między innymi postanowienia odnoszące się do „warunków pracy, w tym wynagrodzenia” oraz „systemów zabezpieczenia społecznego pracowników”.

9. Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:

„1) Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

a) »dyskryminacja bezpośrednia«: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

² Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

³ Dz.U. 2006, L 204, s. 23.

- b) »dyskryminacja pośrednia« sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[...]

- e) »wynagrodzenie«: zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia;
- f) »systemy zabezpieczenia społecznego pracowników«: systemy nieobjęte dyrektywą 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe czy dobrowolne”.

10. Artykuł 4 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

W szczególności w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerzgowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć”.

11. Artykuł 5 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Bez uszczerbku dla art. 4 w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do:

[...]

- c) obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich”.

B. Prawo krajowe

1. Ustawa o emeryturach zakładowych

12. Przepisy dotyczące zakładowych programów emerytalnych są w Austrii uregulowane w Betriebspensionsgesetz (ustawie o emeryturach zakładowych, zwanej dalej „BPG”) ⁴.

⁴ BGBl. nr 282/1990.

13. Zgodnie z § 1 ust. 1 BPG ustawa ta znajduje zastosowanie do świadczeń pracodawcy wobec pracownika w ramach stosunku pracy na podstawie prawa prywatnego uzupełniających ustawowe ubezpieczenie emerytalne.

14. Paragraf 2 BPG w tytule „Rodzaje świadczeń” przewiduje, co następuje:

„Świadczeniami w rozumieniu § 1 ust. 1 są wynikające z jednostronnych oświadczeń woli, umów indywidualnych lub norm stanowiących zbiorowe prawo pracy zobowiązania pracodawcy do zapłaty:

1. składek na fundusz emerytalny lub na rzecz instytucji w rozumieniu § 5 pkt 4 Pensionskassengesetz (ustawy o funduszach emerytalnych) [...] na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu [...];
2. świadczeń bezpośrednio na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu (bezpośrednio zdefiniowane świadczenia);
3. składek na ubezpieczenie na życie zawarte na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu”.

2. Przepisy dotyczące potrąceń składek na zabezpieczenie emerytalne

15. Potrącenia składek na zabezpieczenie emerytalne opierają się na Sonderpensionenbegabungsgesetz (ustawie o ograniczeniu szczególnych emerytur, zwanej dalej „SpBegrG”)⁵ z dnia 1 stycznia 2015 r. Jako obszerna zbiorowa nowelizacja zmieniła ona różne ustawy federalne, w tym Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (federalną ustawę konstytucyjną o ograniczeniu wynagrodzeń funkcjonariuszy publicznych, zwaną dalej „BezBegrBVG”)⁶. Ta ostatnia przewiduje wprowadzenie górnych limitów wynagrodzeń niektórych urzędników federalnych i urzędników państwowych. Ponadto upoważnia ona ustawodawcę federalnego do wprowadzenia składek na zabezpieczenie emerytalne odliczanych od świadczeń emerytalnych tych urzędników, jak również od bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń dla byłych pracowników osób prawnych podlegających kontroli Rechnungshof (austriackiego trybunału obrachunkowego), jeżeli te wynagrodzenia lub roszczenia przekraczają pewien limit. Paragraf 10 ust. 6 BezBegrBVG upoważnia ustawodawców krajów związkowych do wprowadzenia takiej składki na zabezpieczenie emerytalne na szczeblu krajowym.

16. Na podstawie tego upoważnienia kraj związkowy Dolna Austria przyjął § 24a Niederösterreichische Landes- und Gemeindebezügegesetz (ustawy o wynagrodzeniach w kraju związkowym i gminach Dolnej Austrii, zwanej dalej „NÖ Landes- und GemeindebezügeG”)⁷. Przepis ten brzmi następująco:

„(1) Osoby uprawnione do emerytur w postaci świadczeń

- a. od osób prawnych utworzonych na podstawie ustawy związkowej,
- b. od osób prawnych, które podlegają kontroli trybunału obrachunkowego ze względu na udział większościowy kraju związkowego Dolnej Austrii, jednej lub kilku gmin względnie związku gmin Dolnej Austrii lub ze względu na faktyczną kontrolę ze strony tych podmiotów z powodu oddziaływania finansowego, gospodarczego lub organizacyjnego,

⁵ BGBl. I nr 46/2014.

⁶ BGBl. I nr 64/1997.

⁷ LGBl. 0032 14.

zobowiązane są płacić składkę na zabezpieczenie emerytalne za tę część, która przekracza kwotę maksymalnej miesięcznej podstawy składki zgodnie z § 45 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz [ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym]. Dotyczy to również płatności szczególnych.

(2) Składka na zabezpieczenie emerytalne jest potrącana przez płatnika i przekazywana na rzecz podmiotu prawnego utworzonego na podstawie ustawy związkowej lub przedsiębiorstwa, które wypłaca świadczenia emerytalne.

(3) Składka na zabezpieczenie emerytalne wynosi:

1. 5% od tej części, która przekracza 100% maksymalnej miesięcznej podstawy składki, ale wynosi nie więcej niż 150% tej podstawy,
2. 10% od tej części, która przekracza 150% maksymalnej miesięcznej podstawy składki, ale wynosi nie więcej niż 200% tej podstawy,
3. 20% od tej części, która przekracza 200% maksymalnej miesięcznej podstawy składki, ale wynosi nie więcej niż 300% tej podstawy, oraz
4. 25% od tej części, która przekracza 300% maksymalnej miesięcznej podstawy składki”.

17. Z postanowienia odsyłającego wynika, że pojęcie „świadczenia” w § 24a ust. 1 NÖ Landes- und GemeindebezügeG obejmuje wyłącznie bezpośrednio zdefiniowane świadczenie w rozumieniu § 2 pkt 2 BPG. Wynika to z faktu, że tylko te bezpośrednio zdefiniowane świadczenia są objęte art. 1 SpBegrG, a tym samym są objęte upoważnieniem wynikającym z § 10 ust. 6 BezBegrBVG⁸.

3. Przepisy dotyczące ograniczenia wzrostu emerytur

18. Zgodnie z § 108f i § 108h Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym, zwanej dalej „ASVG”)⁹ ustawowe kwoty emerytur mają być corocznie waloryzowane w oparciu o zmianę cen konsumpcyjnych za pomocą tzw. wskaźnika waloryzacji.

19. W odniesieniu do roku kalendarzowego 2018 Pensionsanpassungsgesetz 2018 (ustawa o waloryzacji emerytur 2018, zwana dalej „PAG 2018”)¹⁰ zmienia ten mechanizm waloryzacji. Konkretnie PAG 2018 wprowadziła przepis § 711 ASVG, który przewiduje następujące stopniowe podwyższanie emerytur:

„(1) Niezależnie od § 108h ust. 1 zdanie pierwsze i ust. 2 podwyższania emerytur za rok kalendarzowy 2018 nie dokonuje się przy zastosowaniu wskaźnika waloryzacji, lecz w następujący sposób:

Całkowity dochód emerytalny (ust. 2) zostaje podwyższony

1. o 2,2%, w przypadku dochodu, który nie przekracza 1500 EUR miesięcznie;
2. o 33 EUR, w przypadku dochodu powyżej 1500 EUR, lecz nie wyższego niż 2000 EUR miesięcznie;
3. o 1,6%, w przypadku dochodu powyżej 2000 EUR, lecz nie wyższego niż 3355 EUR miesięcznie;
4. o ilość punktów procentowych, które maleje liniowo od 1,6% do 0%, w przypadku dochodu powyżej 3355 EUR, lecz nie wyższego niż 4980 EUR miesięcznie.

⁸ Zobacz ErlRV 140 Blg nr 25. GP, s. 2.

⁹ BGBl. nr 189/1955.

¹⁰ BGBl. I nr 151/2017.

Jeśli całkowity dochód emerytalny wynosi więcej niż 4980 EUR miesięcznie, nie następuje jego podwyższenie.

(2) Całkowity dochód emerytalny danej osoby jest sumą wszystkich jej emerytur z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, do których była ona uprawniona na podstawie przepisów obowiązujących w dniu 31 grudnia 2017 r. [...]. Całkowity dochód emerytalny obejmuje również wszystkie świadczenia objęte [SpBegrG], jeżeli osoba otrzymująca emeryturę była do nich uprawniona w dniu 31 grudnia 2017 r.

[...]

(6) [...] (postanowienie o charakterze konstytucyjnym) Waloryzacja świadczeń objętych [SpBegrG] nie może w roku kalendarzowym 2018 przekroczyć podwyższenia określonego w ust. 1, przy uwzględnieniu całkowitego dochodu emerytalnego (ust. 2)".

III. Stan faktyczny i wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

20. Powód jest byłym pracownikiem NK, pozwanej w postępowaniu głównym (zwanej dalej „pozwaną”). Pozwana jest spółką akcyjną notowaną na giełdzie, w której kraj związkowy Dolna Austria posiada udział większościowy wynoszący 51%.

21. W dniu 2 marca 1992 r., w czasie trwania jego stosunku pracy, powód zawarł z pozwaną umowę emerytalną, która przewidywała bezpośrednio zdefiniowane świadczenie. Pod tym pojęciem należy rozumieć zobowiązanie pracodawcy do bezpośredniej wypłaty pracownikowi, po zakończeniu jego stosunku pracy, emerytury zakładowej w określonej wysokości. Emerytura ta jest finansowana z rezerw utworzonych w przedsiębiorstwie. Umowa powoda zawiera ponadto tzw. klauzulę waloryzacyjną, zgodnie z którą kwoty do wypłaty są corocznie podwyższane o ten sam procent, o który zgodnie z układem zbiorowym pracy obowiązującym pracowników pozwanej podwyższane są wynagrodzenia w każdorazowo najwyższej grupie zaszeręgowania.

22. Od 1 kwietnia 2010 r. powód jest na emeryturze i z tego powodu otrzymuje różne świadczenia emerytalne. Między innymi od dnia 17 grudnia 2010 r. pozwana wypłaca mu emeryturę zakładową na podstawie zobowiązania do bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia z dnia 2 marca 1992 r.

23. Od dnia 1 stycznia 2015 r. pozwana potrąciła część tej kwoty jako składkę na zabezpieczenie emerytalne zgodnie z § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG.

24. Ponadto pozwana nie podwyższyła kwoty podlegającej wypłacie w 2018 r. zgodnie z klauzulą waloryzacyjną, ponieważ na klauzulę tę mają wpływ przepisy PAG 2018, w szczególności nowy § 711 ust. 6 ASVG, zgodnie z którym niektóre roszczenia emerytalne nie podlegają podwyższeniu, jeżeli całkowity dochód emerytalny danej osoby przekracza 4980 EUR.

25. W postępowaniu głównym powód kwestionuje potrącenie składek na zabezpieczenie emerytalne oraz brak waloryzacji jego emerytury zakładowej w 2018 r. Argumentuje on zasadniczo, że przepisy krajowe, na których opierają się te dwa środki, dyskryminują go ze względu na jego płeć, wiek i majątek oraz są sprzeczne z dyrektywami w sprawie równego traktowania i Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej. Zdaniem powoda wynika to z faktu, że przepisy te prowadzą przede wszystkim do zmniejszenia szczególnie wysokich emerytur w ramach już zawartych umów i dotyczą znacznie większej liczby mężczyzn niż kobiet.

26. W tych okolicznościach Landesgericht Wiener Neustadt (sąd okręgowy w Wiener Neustadt), do którego wniesiono sprawę, postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

- „1. Czy zakres stosowania [dyrektywy 79/7/EWG¹¹] i dyrektywy [2006/54] obejmuje przepisy państwa członkowskiego, jeśli wskutek stosowania tych przepisów były pracodawca powinien przy wypłacie emerytur zakładowych potrącić kwoty pieniężne znacznie wyższemu odsetkowi mężczyźni mających roszczenie o emeryturę zakładową niż kobiet mających roszczenie o emeryturę zakładową i pracodawca ten może swobodnie dysponować tymi kwotami, oraz czy takie przepisy są dyskryminujące w znaczeniu tych dyrektyw?
2. Czy zakres stosowania [dyrektywy 2000/78] obejmuje przepisy państwa członkowskiego dyskryminujące ze względu na wiek, ponieważ ciężar finansowy ponoszą wyłącznie osoby starsze mające prywatnoprawne roszczenie o emeryturę zakładową, której wypłata została uzgodniona w umowie jako bezpośrednio zdefiniowane świadczenie, podczas gdy młode i relatywnie młode osoby, które zawarły umowy o emerytury zakładowe, nie ponoszą obciążenia finansowego?
3. Czy do emerytur zakładowych należy stosować przepisy karty, w szczególności zawarte w art. 20 i 21 karty zakazy dyskryminacji, również wtedy, gdy przepisy państwa członkowskiego nie obejmują dyskryminacji zakazanej zgodnie z [dyrektywą 79/7, dyrektywą 2000/78 i dyrektywą 2006/54]?
4. Czy art. 20 i nast. karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom państwa członkowskiego, które stosują prawo Unii w rozumieniu art. 51 karty i dyskryminują osoby posiadające prywatnoprawne roszczenie o emeryturę zakładową ze względu na płeć, wiek, majątek lub z innych przyczyn, jak np. z powodu stosunków własnościowych, w których znajduje się obecnie ich były pracodawca w stosunku do innych osób mających roszczenie o emeryturę zakładową, i czy karta zakazuje tego rodzaju dyskryminacji?
5. Czy przepisy krajowe zobowiązujące tylko małą grupę osób, które na podstawie umowy są uprawnione do emerytury zakładowej w postaci bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia do świadczeń finansowych na rzecz ich byłych pracodawców, dyskryminują także ze względu na majątek w rozumieniu art. 21 karty, jeśli obejmują one tylko osoby otrzymujące relatywnie wysokie emerytury zakładowe?
6. Czy art. 17 karty należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom państwa członkowskiego, które przewidują ingerencję w postaci pozbawienia własności, następującą bezpośrednio na mocy ustawy i bez odszkodowania, w zawartą między dwiema osobami prywatnymi umowę dotyczącą emerytury zakładowej opartej na formule bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia, na niekorzyść byłego pracownika przedsiębiorstwa, które zabezpieczyło wypłatę emerytury zakładowej i nie znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej?
7. Czy ustawowo nałożony obowiązek niewypłacania przez byłego pracodawcę osobie mającej roszczenie o emeryturę zakładową części uzgodnionego wynagrodzenia (uzgodnionej emerytury zakładowej) jako naruszenie swobody umów oznacza naruszenie prawa własności pracodawcy?
8. Czy art. 47 karty należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom państwa członkowskiego, które pozbawiają własności bezpośrednio na mocy ustawy i nie przewidują innej możliwości zaskarżenia pozbawienia własności niż w drodze powództwa przeciwko beneficjentowi pozbawienia własności (byłemu pracodawcy i dłużnikowi umowy emerytalnej) o odszkodowanie i zwrot [odebranej na podstawie tych przepisów] kwoty pieniężnej?

¹¹ 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 6/24, s. 186 (zwana dalej „dyrektywą 79/7”).

27. W postępowaniu przed Trybunałem uwagi na piśmie zostały przedstawione przez powoda, Republikę Austrii oraz Komisję Europejską. Strony te i pozwana brały udział przez swoich przedstawicieli w rozprawie w dniu 22 stycznia 2020 r.

IV. Ocena prawna

28. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy głównie dwóch przepisów krajowych, które wpływają na wysokość emerytury zakładowej, którą powód otrzymuje jako bezpośrednio zdefiniowane świadczenie od swojego pracodawcy, przedsiębiorstwa kontrolowanego przez państwo.

29. Do czasu wprowadzenia zakładowego funduszu emerytalnego w dniu 1 lipca 1990 r. takie bezpośrednio zdefiniowane świadczenia stanowiły w Austrii zwykłą formę zakładowych programów emerytalnych. W ramach takiego programu pracodawca zobowiązywał się do wypłacania pracownikowi miesięcznie, po jego przejściu na emeryturę, określonej kwoty. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych często mieli przy tym możliwość wynegocjowania szczególnie korzystnych porozumień o emeryturze zakładowej. W międzyczasie większość pracodawców przestawiła się na comiesięczne wpłaty, w czasie trwania stosunku pracy, na zakładowy fundusz emerytalny lub na ubezpieczenie na życie.

30. Od 2015 r. z jednej strony potrącana jest tzw. składka na zabezpieczenie emerytalne od emerytur zakładowych, których wysokość przekracza określony limit, takich jak emerytura powoda. Z drugiej strony, wbrew uzgodnionej w umowie klauzuli waloryzacyjnej, emerytura zakładowa powoda za 2018 r. nie została podwyższona, ponieważ całkowita wysokość jego emerytury – która obejmuje nie tylko emeryturę ustawową, ale również bezpośrednio zdefiniowane świadczenia spółek kontrolowanych przez państwo – przekracza limit 4980 EUR.

31. Według sądu odsyłającego poszkodowanych na skutek tych przepisów jest, statystycznie rzecz biorąc, więcej mężczyzn niż kobiet, więcej osób starszych niż młodych i więcej zamożnych niż niezamożnych. Powstaje zatem pytanie, czy przepisy te są zgodne z zakazami (pośredniej) dyskryminacji ze względu na płeć i wiek zawartymi w dyrektywach 79/7, 2000/78 i 2006/54. Ponadto sąd rozważa, czy nie doszło do naruszenia art. 17, 20, 21 i 47 karty.

32. W pierwszych dwóch pytaniach sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywy te mają zastosowanie (zob. sekcja A poniżej) oraz czy te przepisy krajowe stanowią pośrednią dyskryminację ze względu na płeć (zob. sekcja B poniżej) lub wiek (zob. sekcja C poniżej). Ponadto sąd zwraca się z pytaniem, czy karta ma zastosowanie w postępowaniu głównym, a jeśli tak, to w jaki sposób należy interpretować wspomniane prawa podstawowe w świetle spornych przepisów (zob. sekcja D poniżej).

A. Zakres stosowania dyrektyw 79/7, 2000/78 i 2006/54 (pierwsza część pytania pierwszego i pierwsza część pytania drugiego)

33. W pierwszej części każdego z dwóch pierwszych pytań prejudycjalnych, które na wstępie należy przeanalizować łącznie, sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy przepisy takie jak te będące przedmiotem postępowania głównego są objęte zakresem stosowania dyrektyw 79/7, 2000/78 i 2006/54.

34. W odniesieniu do dyrektywy 79/7 z jej art. 3 ust. 1 lit. a) wynika, że znajduje ona zastosowanie wyłącznie do *systemów ustawowych*¹². Natomiast postanowienia § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym dotyczą świadczeń, które zgodnie z definicją prawną zawartą w § 1 ust. 1 BPG mają charakter umowny.

35. Takie emerytury zakładowe są objęte zakresem stosowania dyrektyw 2000/78 i 2006/54.

36. Jako zobowiązania umowne, których celem jest między innymi zapewnienie pracownikom przedsiębiorstwa roszczeń dodatkowych, oprócz ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, stanowią one system zabezpieczenia społecznego pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54. Ponadto, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, emerytury zakładowe wchodzi w zakres pojęcia wynagrodzenia zawartego w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 i art. 1 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2006/54¹³.

37. Rząd austriacki jest zdania, że sporne przepisy nie powinny jednak wchodzić w zakres stosowania tych dyrektyw, ponieważ stanowią one swego rodzaju szczególny podatek od bardzo wysokich emerytur. Stanowisko to opiera się na wyroku Trybunału w sprawie C, w którym Trybunał orzekł, że wprowadzenie dodatkowego podatku od dochodów emerytalnych przekraczających pewną kwotę nie wchodzi w zakres stosowania dyrektyw, ponieważ nie jest związane z umową o pracę¹⁴.

38. W odpowiedzi na ten argument należy jednak zauważyć, po pierwsze, że w sprawie C Trybunał oparł się na tym, że pobieranie podatku nie dotyczy kwestii szczegółowych sposobów lub warunków określania kwoty świadczeń wypłacanych pracownikowi z racji jego wcześniejszego stosunku pracy. Nie odnosi się ono zatem do ustalenia „wynagrodzenia” w rozumieniu dyrektywy 2000/78¹⁵.

39. Tymczasem § 24a NÖ Landes-und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG mają bezpośredni wpływ na wysokość emerytury zakładowej, którą pracodawca zobowiązany jest płacić określonym byłym pracownikom na podstawie odpowiednich umów uzupełniających do umowy o pracę. Wynika to z faktu, że poprzez odliczenie składki na zabezpieczenie emerytalne i zakaz podwyższania emerytury zgodnie z klauzulą waloryzacyjną pracodawca musi zapłacić swojemu byłemu pracownikowi mniej niż ustalono w umowie.

40. Po drugie, Trybunał zdecydował o braku zastosowania dyrektyw stosując formalne pojęcie podatku i opierając się na tym, że opodatkowanie dochodów z emerytur wchodzi w zakres wyłącznych kompetencji państw członkowskich w dziedzinie prawa podatkowego¹⁶. Jednakże sam cel spornych przepisów, jakim jest zwiększenie dochodów publicznych i tym samym zapewnienie trwałego finansowania roszczeń emerytalnych, nie czyni z nich jeszcze przepisów podatkowych.

41. Z powyższych rozważań wynika, że dyrektywy 2006/54 i 2000/78 znajdują w niniejszej sprawie zastosowanie.

12 A mianowicie w szczególności do ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Zobacz wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 26).

13 Wyroki: z dnia 17 maja 1990 r., Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, pkt 12); z dnia 7 stycznia 2004 r., K.B. (C-117/01, EU:C:2004:7, pkt 25); z dnia 1 kwietnia 2008 r., Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, pkt 44); z dnia 2 czerwca 2016 r., C (C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 23). Zobacz w tej kwestii również motyw 13 dyrektywy 2006/54.

14 Wyrok z dnia 2 czerwca 2016 r., C (C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 25, 26).

15 Wyrok z dnia 2 czerwca 2016 r., C (C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 25).

16 Wyrok z dnia 2 czerwca 2016 r., C (C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 25, 26).

B. W przedmiocie pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć (pytanie pierwsze)

42. W drugiej części pytania pierwszego sąd odsyłający zmierza do ustalenia, po pierwsze, czy art. 4 akapit drugi i art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który przewiduje potrącenie składki zabezpieczenia emerytalnego w przypadku osób otrzymujących pewne „emerytury szczególne”, a mianowicie bezpośrednio zdefiniowane świadczenia wypłacane przez przedsiębiorstwa kontrolowane przez państwo, które przekraczają ustaloną ustawowo kwotę, jeżeli roszczenia te częściej przekraczają limit, gdy uprawnionym jest mężczyzna a nie kobieta.

43. Po drugie, sąd odsyłający zastanawia się, czy art. 4 akapit drugi i art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54 stoją na przeszkodzie przepisowi, który prowadzi – w przypadku całkowitego dochodu emerytalnego w wysokości co najmniej 4980 EUR – do całkowitego wyłączenia w roku 2018 przewidzianego umownie podwyższenia bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia przedsiębiorstwa kontrolowanego przez państwo, jeżeli roszczenie w takiej wysokości przysługuje większej liczbie mężczyzn niż kobiet.

44. Artykuł 4 akapit drugi i art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54 zakazują wszelkiej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do składników wynagrodzenia i systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, w szczególności w odniesieniu do obliczania wysokości świadczeń.

45. Bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć jest w niniejszym przypadku wykluczona, ponieważ ani § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG, ani § 711 ust. 6 ASVG nie łączą obowiązku uiszczenia składki na zabezpieczenie emerytalne lub zakazu podwyższania emerytury zakładowej z płcią osoby otrzymującej świadczenie.

46. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 pośrednia dyskryminacja może występować, gdy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci¹⁷.

47. Stwierdzenie pośredniej dyskryminacji następuje zatem w dwóch etapach. W pierwszym etapie należy zbadać, czy istnieje nierówne traktowanie na podstawie „neutralnego” kryterium różnicowania (zob. pkt 1 poniżej)¹⁸. Dopiero po ustaleniu tego faktu należy w drugim etapie zbadać, czy niedogodności spowodowane danym przepisem dotyczą przedstawicieli jednej płci w szczególnie sposób w porównaniu z przedstawicielami drugiej płci (zob. pkt 2 i 3 poniżej)¹⁹. Wreszcie może ewentualnie pojawić się kwestia możliwego uzasadnienia (zob. pkt 4 poniżej).

¹⁷ Zobacz również wyroki: z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in. (C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 76); z dnia 20 października 2011 r., Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 56); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 37).

¹⁸ Zobacz wyroki: z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, pkt 18); z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 27); z dnia 13 lipca 2017 r., Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, pkt 28, 39); z dnia 7 lutego 2019 r., Escribano Vindel (C-49/18, EU:C:2019:106, pkt 54, 55).

¹⁹ Zobacz podobnie wyroki: z dnia 13 stycznia 2004 r., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, pkt 74); z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, pkt 19); z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 27); z dnia 16 lipca 2009 r., Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, pkt 57).

1. W przedmiocie występowania nierównego traktowania na podstawie „neutralnych przepisów, kryteriów lub praktyk”

48. § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG wiążą zobowiązanie do uiszczenia składki na zabezpieczenie emerytalne względnie wyłączenie podwyższenia emerytury zakładowej z trzema (neutralnymi) warunkami: po pierwsze, dana osoba musi być uprawniona do zdefiniowanego bezpośrednio świadczenia, po drugie, to świadczenie musi pochodzić od przedsiębiorstwa kontrolowanego przez państwo, a po trzecie, wysokość roszczenia musi przekraczać 5370 EUR²⁰ względnie 4980 EUR²¹.

49. Zdaniem sądu odsyłającego sporne przepisy prowadzą zatem do nierównego traktowania emerytów ze względu na *charakter ich roszczenia do świadczenia*, ze względu na *charakter podmiotu*, który jest zobowiązany do świadczenia i ze względu na *wysokość roszczenia*.

50. Bowiem ani osoby uprawnione do innych emerytur zakładowych przekraczających odpowiednie limity, a mianowicie do świadczeń z funduszu emerytalnego lub z polisy ubezpieczeniowej na życie (zróżnicowanie w zależności od charakteru roszczenia do świadczenia), ani osoby uprawnione do bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń w odpowiedniej wysokości od przedsiębiorstw prywatnych (zróżnicowanie w zależności od charakteru podmiotu), ani osoby uprawnione do bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo, których roszczenia są poniżej odpowiednich limitów (zróżnicowanie w zależności od wysokości roszczenia), nie są – zgodnie z § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG – zobowiązane do wnoszenia składki na zabezpieczenia emerytalne czy dotknięte wyłączeniem podwyższania ich emerytur.

51. Jeśli chodzi o dwa pierwsze rodzaje zróżnicowania, już samo występowanie nierównego traktowania jest wątpliwe. Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że nierówne traktowanie polega na stosowaniu różnych zasad w porównywalnych sytuacjach²². Przy ocenie porównywalności należy wziąć pod uwagę cele danego środka²³.

52. W tym względzie należy przypomnieć, że zdaniem rządu austriackiego przedmiotowe przepisy mają w szczególności na celu zwiększenie dochodów publicznych. Chociaż bowiem bezpośrednio zdefiniowane świadczenia nie pochodzą bezpośrednio od państwa, lecz z rezerw utworzonych przez dane przedsiębiorstwo, to szczególnie wysokie zobowiązania zmniejszają zyski przedsiębiorstw, a w konsekwencji wypłaty z zysku na rzecz skarbu państwa. Potrącenie składki na zabezpieczenie emerytalne oraz niepodwyższanie emerytur zakładowych szczególnie dobrze zarabiających byłych pracowników przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo przyniosłoby zatem pośrednio korzyści skarbowi państwa.

53. Z tego powodu zakres stosowania przepisów jest ograniczony do bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo. Jest tak dlatego, że emerytury zakładowe wypłacane z funduszu emerytalnego lub z ubezpieczenia nie stanowią już zobowiązań pracodawcy. Tak więc nawet w przypadku przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo te rodzaje emerytur zakładowych nie mają żadnego, choćby pośredniego wpływu na stan finansów publicznych. Dotyczy to tym bardziej zobowiązań z tytułu emerytur zakładowych przedsiębiorstw prywatnych.

20 W tej kwocie został ustalony limit na rok 2020 w § 45 ASVG, do którego odsyła § 24a ust. 1 NÖ Landes- und GemeindebezügeG.

21 Jest to maksymalny limit całkowitego dochodu emerytalnego mający zastosowanie zgodnie z § 711 ust. 6 w związku z ust. 1 ASVG.

22 Wyroki: z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in. (C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 39); z dnia 16 lipca 2009 r., Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, pkt 56).

23 Wyroki: z dnia 26 czerwca 2018 r., MB (Zmiana płci i emerytura) (C-451/16, EU:C:2018:492, pkt 42); z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 42).

54. Z uwagi na cele środków sytuacja osób otrzymujących innego rodzaju emerytury zakładowe i byłych pracowników przedsiębiorstw prywatnych nie wydaje się wcale porównywalna z sytuacją osób otrzymujących bezpośrednio zdefiniowane świadczenia przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo.

55. W każdym razie, zdaniem sądu odsyłającego, to właśnie związek z wysokością roszczeń do świadczeń jest decydującym kryterium prowadzącym do pośredniej dyskryminacji mężczyzn, ponieważ więcej mężczyzn niż kobiet ma tak wysokie roszczenia. W odniesieniu do różnicy w traktowaniu osób uprawnionych do świadczeń powyżej i poniżej odpowiednich limitów można by wprowadzić również postawić pytanie, czy ze względu na ich różne możliwości finansowe, ich równe traktowanie w odniesieniu do składek na zabezpieczenie dochodów emerytalnych jest w ogóle właściwe. Moim zdaniem jednak pytanie to stanie się istotne dopiero w kontekście ewentualnego testu zasadności. W konsekwencji należy przede wszystkim zbadać, czy kryterium związane z wysokością roszczenia do świadczeń rzeczywiście ma pośrednio dyskryminujący skutek.

2. W przedmiocie szczególnie niekorzystnego położenia mężczyzn ze względu na powiązanie z pozornie neutralnym kryterium

56. Przy ustalaniu pośredniej dyskryminacji ocena kwestii, czy powiązanie z pozornie neutralnym kryterium stawia przedstawicieli danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu, jest zazwyczaj problematyczna.

57. Zgodnie z orzecznictwem do tego celu mogą być wykorzystywane między innymi dane statystyczne²⁴. Należy w tym zakresie obliczyć dwa wskaźniki stosunkowe, tzn. wartości procentowe, aby określić, czy sporne kryterium dotyka znacznie większej liczby mężczyzn niż kobiet²⁵.

58. Nie jest przy tym wystarczające uwzględnienie bezwzględnej liczby osób, ponieważ liczba ta zależy od całkowitej liczby pracowników aktywnych zawodowo w danym państwie członkowskim oraz od rozkładu pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej wśród pracujących²⁶.

59. W tym względzie należy przede wszystkim zauważyć, że sąd odsyłający ograniczył się, jak się wydaje, do takiego uwzględnienia liczb bezwzględnych. Stwierdził on jedynie – nie podając ponadto dokładnych danych liczbowych w tym zakresie – że więcej mężczyzn niż kobiet wpłaciło składki na zabezpieczenie emerytalne względnie nie otrzymało podwyżki emerytury zakładowej zgodnie z § 711 ust. 6 ASVG.

60. Wydaje się więc, że sąd odsyłający porównał liczbę mężczyzn, którzy podlegają obowiązkowi odprowadzania składek na zabezpieczenie emerytalne lub do których odnosi się zakaz podwyższania emerytur zakładowych, z liczbą kobiet, których to dotyczy²⁷. Innymi słowy – uwzględnił on w ten sposób jedynie grupę osób, które spełniają sporne kryterium, to znaczy tych, których roszczenia do świadczeń przekraczają ustalone limity. Jeśli jednak dla tej grupy zostaną ustalone niezbędne wskaźniki stosunkowe, przedmiotowe przepisy będą z konieczności dotyczyć 100% mężczyzn i 100% kobiet.

²⁴ Wyroki: z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 46); z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 45).

²⁵ Wyrok z dnia 20 października 2011 r., Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 60).

²⁶ Wyroki: z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 59); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 39).

²⁷ Takie jest również podejście, które sąd odsyłający chciał przyjąć w sprawie, w której został wydany wyrok z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 39). Trybunał odrzucił jednak to podejście w pkt 40 swojego wyroku.

61. Samo porównanie tych liczb bezwzględnych może być również zniekształcone przez czynniki związane z koniunkturą, dotyczące danej branży lub inne. Na przykład w niniejszym przypadku liczby te zależą od tego, ile kobiet i ilu mężczyzn pracowało na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach państwowych do końca lat 90. Jest bowiem wysoce prawdopodobne, że tylko te osoby były praktycznie w stanie wynegocjować roszczenia powyżej limitów 5730 EUR względnie 4980 EUR²⁸.

62. W konsekwencji Trybunał orzekł już, że do sądu odsyłającego należy uwzględnienie wszystkich pracowników objętych zakresem stosowania przepisu krajowego, w którym nierówne traktowanie znajduje swoje źródło, i że najlepsza metoda porównania polega na porównaniu odpowiednich proporcji pracowników, których dotyczy i których nie dotyczy sporna regulacja w grupie pracowników płci męskiej, z tymi samymi proporcjami w grupie pracowników płci żeńskiej²⁹. Innymi słowy – zakres, w jakim dotyczy to przedstawicieli jednej płci w porównaniu z inną płcią, należy określić w odniesieniu do grupy osób, do których znajduje zastosowanie sporny przepis³⁰. Nie musi to koniecznie dotyczyć wszystkich pracowników lub emerytów w danym państwie członkowskim³¹.

63. Ustalenie, czy dany przepis i zawarte w nim sporne kryterium rzeczywiście mają pośrednio dyskryminujący skutek, jest możliwe jedynie poprzez takie ograniczenie grupy osób, których przepis ten dotyczy. Jednocześnie tylko tak można wykluczyć wpływ innych czynników na wyniki.

64. Szczególnie dobrze ilustruje to sytuacja będąca przedmiotem niniejszego postępowania głównego. Gdyby ustalić liczbę mężczyzn i kobiet, którzy podlegają przedmiotowym zobowiązaniom, w stosunku do z jednej strony wszystkich mężczyzn, którzy obecnie są emerytami, i z drugiej strony wszystkich emerytek, obraz byłby zniekształcony. Nie uwzględniałoby to bowiem faktu, że wśród osób, które w latach dziewięćdziesiątych mogły zawrzeć porozumienia o emeryturze zakładowe, było prawdopodobnie znacznie więcej mężczyzn. Podobnie zostałyby uwzględnione w tym wyniku stosunkowym kobiety, które w tym czasie wprawdzie pracowały, ale którym nie zaoferowano – dodatkowo do ich emerytury ustawowej – porozumienia o emeryturę zakładową, na przykład ze względu na charakter lub zakres ich zatrudnienia. Wynik porównania odzwierciedlałby zatem jedynie sytuację społeczną i socjalną danego okresu, a nie ewentualne pośrednio dyskryminujące skutki spornych przepisów.

65. W związku z tym sąd odsyłający musi najpierw ustalić liczbę mężczyzn, których roszczenie do świadczeń przekracza dany limit, w stosunku do całkowitej liczby wszystkich mężczyzn, którzy otrzymują bezpośrednio zdefiniowane świadczenie od przedsiębiorstwa kontrolowanego przez państwo. Określony w ten sposób odsetek należy porównać z odsetkiem kobiet, których roszczenie do świadczeń przekracza odpowiedni limit w stosunku do całkowitej liczby kobiet otrzymujących bezpośrednio zdefiniowane świadczenia od przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo.

28 Zobacz w tej kwestii pkt 29 niniejszej opinii.

29 Wyroki: z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 59); z dnia 13 stycznia 2004 r., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, pkt 73–75); z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 41); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 39); z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 47).

30 Wyroki: z dnia 13 stycznia 2004 r., Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, pkt 73–75); z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 40); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 45).

31 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 53). W wyroku z dnia 20 października 2011 r. w sprawie Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675) Trybunał uwzględnił wszystkich emerytów w danym państwie członkowskim, ponieważ sporny przepis dotyczył wysokości roszczeń w ramach ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, a zatem wszyscy emeryci byli objęci zakresem stosowania tego przepisu. W wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 59) za punkt odniesienia należało uznać wszystkich pracowników, ponieważ przedmiotowy warunek proceduralny miał zastosowanie do wszystkich pracowników.

66. Gdyby w ten sposób ustalono, że odsetek kobiet, których przepisy te dotyczą, wśród potencjalnie stosunkowo niewielkiej liczby kobiet, która w ogóle wchodzi w zakres stosowania tych przepisów, wcale nie jest mniejszy niż odsetek dotkniętych nimi mężczyzn wśród prawdopodobnie znacznie większej grupy mężczyzn, to w konsekwencji nie byłoby raczej uzasadnione stwierdzenie, że sporne przepisy pośrednio dyskryminują ze względu na płeć.

67. Wyłącznie sąd odsyłający jest właściwy do dokonania ostatecznej oceny, czy ustalone w ten sposób dane liczbowe są znaczące³².

68. Wątpliwości co do istotności danych liczbowych mogą pojawić się w omawianym przypadku na przykład wtedy, gdyby rozkład mężczyzn i kobiet, do których mają zastosowanie przedmiotowe przepisy, był nietypowy, to znaczy nieoczekiwany. Jednakże nic nie wskazuje na to w postanowieniu odsyłającym. W szczególności sąd odsyłający wydaje się nie opierać na danych liczbowych, zgodnie z którymi wśród byłych pracowników spółek kontrolowanych przez państwo występuje szczególnie duża liczba mężczyzn w porównaniu z podziałem płci wśród ogółu emerytów. Nie wydaje się również, aby sąd posiadał dane liczbowe wskazujące, że w grupie osób otrzymujących emerytury zakładowe procentowo więcej mężczyzn niż kobiet korzysta ze zdefiniowanych bezpośrednio świadczeń. Przeciwnie, z postanowienia odsyłającego wynika, że w latach dziewięćdziesiątych bezpośrednio zdefiniowane świadczenia były zwykłym modelem emerytur zakładowych, tzn. że 100% mężczyzn i 100% kobiet, którym zaoferowano wówczas emeryturę zakładową, nabywało roszczenie do zdefiniowanych bezpośrednio świadczeń.

69. Z rozważań tych wynika również, że ograniczenie zakresu stosowania przedmiotowych przepisów do zobowiązań do bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo (z wyłączeniem innych rodzajów emerytur zakładowych i z wyłączeniem zobowiązań prywatnych pracodawców) samo w sobie najwyraźniej nie prowadzi do pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć³³.

3. W przedmiocie ustalenia szczególnie niekorzystnego położenia mężczyzn w konkretnym przypadku

70. Podczas rozprawy strona pozwana wskazała, że niezbędne dane statystyczne mogą nie być dostępne. Ze względu na to, iż roszczenia do świadczeń wynikały z indywidualnych umów, nie można było ustalić, ilu ogółem mężczyzn i ile ogółem kobiet otrzymuje bezpośrednio zdefiniowane świadczenia od przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo, i ilu osobom przysługują roszczenia przekraczające limity określone w § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG.

71. Można by co najwyżej przedstawić dane dotyczące liczby mężczyzn i kobiet, którzy są beneficjentami bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń należnych od *pozwaney* oraz liczby mężczyzn i kobiet spośród tej grupy, których dotyczy obowiązek wpłacania składek na zabezpieczenie emerytalne względnie wyłączenie podwyższania wysokości ich roszczeń.

³² Zobacz podobnie wyroki: z dnia 27 października 1993 r., Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, pkt 17); z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 62); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 40, 45).

³³ W tym względzie i tak brak jest już nierównego traktowania. Zobacz w tej kwestii pkt 52–54 niniejszej opinii powyżej.

72. W tym kontekście należy przypomnieć, że dane statystyczne nie są w żadnym wypadku jedynym sposobem udowodnienia pośredniej dyskryminacji. Zgodnie z orzecznictwem mają one jedynie charakter poszlaki³⁴. Co więcej, podstawowe wątpliwości dotyczące wykorzystania danych statystycznych w tym kontekście zostały już omówione w innych miejscach³⁵. Z tego powodu prawo krajowe może przewidywać, że fakt występowania pośredniej dyskryminacji można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków³⁶.

73. Ponadto Trybunał orzekł już, że niedostępność odpowiednich danych statystycznych w ramach dowodu dyskryminacji nie może skutkować podważeniem realizacji celu wytyczonego przez dyrektywę lub pozbawiać jej skuteczności³⁷. W tym kontekście Trybunał orzekł w sprawie Schuch-Ghannadan, że w pewnych okolicznościach można wykorzystać inne dostępne dane³⁸.

74. Ostatecznie decydujące znaczenie ma to, czy sąd odsyłający, który ma wyłączną właściwość do oceny okoliczności faktycznych, stwierdzi przy ocenie takich alternatywnych danych, że są one aktualne, reprezentatywne i znaczące oraz że nie są przejawem zjawisk czysto przypadkowych lub wynikających z tymczasowej sytuacji³⁹. Jeśli sąd korzysta z danych udostępnionych przez pozwaną, musi odpowiednio ocenić, czy podział na mężczyzn i kobiety w grupie osób otrzymujących świadczenia w ramach zobowiązania pozwanej do bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń odpowiada w przybliżeniu podziałowi na mężczyzn i kobiety w grupie osób objętych zakresem stosowania § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG.

4. W przedmiocie uzasadnienia ewentualnej dyskryminacji ze względu na płeć

75. W przypadku gdyby sąd odsyłający miał stwierdzić, że przedmiotowe ingerencje w zakres roszczeń emerytalnych stanowią pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, do sądu należałoby ostatecznie zbadać, czy są one obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem niemającym nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć oraz czy wybrane środki są odpowiednie i niezbędne dla osiągnięcia tego celu⁴⁰.

76. Na wstępie należy zauważyć, że jeżeli sąd odsyłający miałby stwierdzić, że przepisy te mają pośrednio dyskryminujący skutek, to skutek ten byłby związany co najwyżej z istniejącą wcześniej sytuacją nierówności. Jest bowiem bardzo prawdopodobne, że mężczyźni będą w przeważającej mierze dotknięci tymi przepisami wyłącznie z tego względu, że mężczyźni nadal zarabiają średnio więcej niż kobiety i są nadmiernie reprezentowani na stanowiskach kierowniczych. W przeciwieństwie do poprzednio rozstrzygniętych spraw w tym przypadku istniejąca nierówność ekonomiczna między płciami nie ulega pogłębieniu⁴¹. Wynika z tego, iż wymogi dotyczące uzasadnienia ewentualnej pośredniej dyskryminacji są odpowiednio niższe.

34 Zobacz wyroki: z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 59, 60); z dnia 20 października 2011 r., Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, pkt. 60).

35 W szczególności w opinii rzecznika generalnego G. Cosmasa w sprawie Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1998:359, pkt 123 i nast.). Jeśli chodzi o dowód pośredniej dyskryminacji w obszarze podstawowych wolności zob. moja opinia w sprawie Tesco-Global Áruházak (C-323/18, EU:C:2019:567, pkt 59 i nast., pkt 66 i nast.).

36 Wyroki: z dnia 19 kwietnia 2012 r., Meister (C-415/10, EU:C:2012:217, pkt 43, 44, 47); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 46).

37 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 21 lipca 2011 r., Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, pkt 34, 35); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 45); z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 56).

38 Wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 53).

39 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 27 października 1993 r., Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, pkt. 17); z dnia 9 lutego 1999 r., Seymour-Smith i Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, pkt 62); z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, pkt 40, 45).

40 Wyroki: z dnia 27 października 1993 r., Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, pkt 14); z dnia 8 lutego 1996 r., Laperre (C-8/94, EU:C:1996:36, pkt 14); z dnia 20 października 2011 r., Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 70); z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 32).

41 Na przykład w podobnej sprawie Brachnera, w której wydany został wyrok z dnia 20 października 2011 r. (C-123/10, EU:C:2011:675), osoby otrzymujące najniższe emerytury – głównie kobiety – które tak czy tak znajdowały się już w gorszej sytuacji ekonomicznej, były uprawnione do niższej waloryzacji emerytur niż osoby otrzymujące wyższe emerytury.

77. Zgodnie ze stanowiskiem rządu austriackiego sporne przepisy służą dwóm głównym celom. Z jednej strony mają one doprowadzić do zmniejszenia obciążenia budżetu publicznego wynikającego ze szczególnie wysokich zobowiązań emerytalnych w sektorze publicznym i częściowo publicznym⁴². Z drugiej strony przepisy te miały na celu ogólne wyrównanie poziomu emerytur na tle znaczących różnic w wysokości roszczeń emerytalnych, które były postrzegane jako niesprawiedliwe.

78. Trybunał uznaje co do zasady utrzymanie funkcjonowania i zagwarantowanie równowagi finansowej systemów finansowanych ze składek za uzasadnione cele polityki społecznej⁴³. Ponadto przyznaje on państwu członkowskim szeroki zakres swobody w wyborze celów polityki społecznej i zatrudnienia, jakie chcą osiągnąć⁴⁴. Jednakże zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w realizacji tych celów muszą one stosować wybrane środki w sposób spójny i systematyczny⁴⁵.

79. Przy tym, w odniesieniu do celu, jakim jest odciążenie budżetu publicznego, należy, po pierwsze, zauważyć, że SpBegrG zawiera również przepisy dotyczące ogólnego ograniczenia wynagrodzeń urzędników i pracowników publicznych oraz przepisy dotyczące potrącania składek na zabezpieczenie emerytalne od tych grup, których emerytury są bezpośrednio finansowane ze środków publicznych⁴⁶. Ponadto § 711 ust. 1 ASVG wprowadza również na rok 2018 dla osób uprawnionych do ustawowego ubezpieczenia emerytalnego wyrównujące różnice zasady podwyższania emerytur, które przewidują całkowite wyłączenie takiego podwyższania powyżej limitu 4980 EUR. W związku z tym wydaje się, że ustawodawca dąży do osiągnięcia celu, jakim jest odciążenie finansów publicznych, w sposób kompleksowy i systematyczny.

80. Po drugie, zostało wprowadzone wielokrotnie podkreślone podczas rozprawy, że sporne przepisy nie zobowiązują przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo do wykorzystania zaoszczędzonych kwot na utworzenie rezerw emerytalnych. Z tego powodu nie było żadnej gwarancji, że przepisy te w ogóle przyczynią się do poprawy sytuacji w zakresie finansowania emerytur. Jednak w tym kontekście należy zauważyć, że władze publiczne mogłyby wymusić wypłatę zysku w każdym przypadku, w którym państwo posiada pakiet większościowy. W ten sposób można w wątpliwych przypadkach zapewnić, by nie istniało ryzyko dodatkowego obciążenia funduszy publicznych, jeżeli przedsiębiorstwo nie wykorzysta tych oszczędności w odpowiedni sposób.

81. Po trzecie, należy uwzględnić, że sporne przepisy regulują zakaz podwyższania roszczeń względnie obowiązek i zakres zapłaty składki na zabezpieczenie emerytalne, biorąc pod uwagę możliwości finansowe osób, których to dotyczy. Przepisy te stosuje się jedynie do bardzo wysokich kwot roszczeń, które według danych dostarczonych przez rząd austriacki są wyższe o ponad 290% od średniego poziomu emerytury, a kwota składki, która ma być uiszczona, jest również proporcjonalna do kwoty roszczenia.

82. W tym kontekście, a także z uwagi na wspomniany już szeroki zakres swobody ustawodawcy krajowego w dziedzinie polityki społecznej, przepisy te nie mogą więc być w żadnym wypadku uznane za ewidentnie niewłaściwe lub niespójne.

⁴² Zobacz w tej kwestii pkt 52 niniejszej opinii powyżej.

⁴³ Zobacz wyroki: z dnia 10 marca 2009 r., Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, pkt 47); z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 33).

⁴⁴ Wyroki: z dnia 11 listopada 2014 r., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 38); z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in. (C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 46); z dnia 26 września 2013 r., HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, pkt 60).

⁴⁵ Wyroki: z dnia 10 marca 2009 r., Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, pkt 55); z dnia 18 listopada 2010 r., Georgiev (C-250/09 i C-268/09, EU:C:2010:699, pkt 56); z dnia 20 października 2011 r., Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 71).

⁴⁶ Zobacz pkt 15 niniejszej opinii.

5. Wnioski

83. Z powyższego wynika, iż art. 4 akapit drugi i art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że mogą one co do zasady stać na przeszkodzie przepisom krajowym, które w przypadku osób otrzymujących emerytury zakładowe w postaci bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń od przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo przewidują potrącanie składki na zabezpieczenie emerytalne lub zakaz dokonywania uzgodnionego umownie podwyższania roszczeń, jeżeli roszczenia te przekraczają określoną kwotę przewidzianą w ustawie. Zakłada to jednak, że odsetek przedstawicieli jednej płci, których roszczenia przekraczają tę kwotę, w ogólnej liczbie przedstawicieli tej płci w grupie osób uprawnionych do danego rodzaju emerytury zakładowej jest znacznie wyższy niż odpowiadający mu odsetek przedstawicieli drugiej płci, i że okoliczność ta nie może być uzasadniona obiektywnym powodem nie związanym z żadną dyskryminacją ze względu na płeć.

C. W przedmiocie pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek (pytanie drugie)

84. W drugiej części pytania drugiego sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stoi na przeszkodzie przepisom krajowym takim jak sporne ingerencje w zakres roszczeń emerytalnych, gdy przewidziany w tych przepisach obowiązek uiszczania składek na zabezpieczenie emerytalne względnie zakaz podwyższania emerytury zakładowej dotyczy przede wszystkim osób starszych, które ukończyły 60 lat.

85. Ustalenie istnienia pośredniej dyskryminacji dla celów dyrektywy 2000/78 musi być dokonane na podstawie tych samych zasad, które mają zastosowanie do dyrektywy 2006/54⁴⁷.

86. Z powyższych rozważań wynika, że co do zasady konieczne jest ustalenie, w odniesieniu do wszystkich osób, do których stosuje się sporny przepis krajowy, czy dokonane na podstawie tego przepisu zróżnicowanie stawia osoby starsze w szczególnie niekorzystnej sytuacji⁴⁸.

87. W tym względzie z postanowienia odsyłającego nie wynika jednak, że procentowo więcej osób starszych w wieku powyżej 60 lat znajduje się wśród osób, które na podstawie spornych przepisów są zobowiązane do opłacania składek na zabezpieczenie emerytalne względnie których roszczenia nie zostały podwyższone, niż wśród osób, których ze względu na wysokość ich roszczeń to nie dotyczy.

88. Sąd odsyłający uważa raczej, że za pośrednią dyskryminację ze względu na wiek należy uznać to, że przedmiotowe ingerencje w zakres roszczeń emerytalnych, niezależnie od konkretnych niedogodności z nimi związanych, stosują się od samego początku jedynie do osób uprawnionych do bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń, które z konieczności są starsze niż osoby otrzymujące innego rodzaju emerytury zakładowe, ponieważ umowy w zakresie tych pierwszych były zawierane praktycznie tylko do końca lat 90. Po wprowadzeniu zakładowych funduszy emerytalnych pracodawcy de facto zaczęli oferować inne rodzaje emerytur zakładowych.

89. Należy jednak zaznaczyć, że z natury rzeczy osoby, do których znajduje zastosowanie późniejszy stan prawny, są młodsze od tych, których dotyczy wcześniejszy stan prawny. Nie stanowi to jednak pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek⁴⁹.

⁴⁷ Zobacz w tej kwestii powyżej pkt 47 i nast. niniejszej opinii.

⁴⁸ Zobacz *mutatis mutandis* pkt 62 i nast. niniejszej opinii oraz wyrok z dnia 7 lutego 2019 r., *Escribano Vindel* (C-49/18, EU:C:2019:106, pkt 43).

⁴⁹ Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 lutego 2019 r., *Horgan i Keegan* (C-154/18, EU:C:2019:113, pkt 28).

90. W konsekwencji odpowiedź na pytanie drugie powinna być taka, że art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, które w przypadku osób otrzymujących emerytury zakładowe szczególnego rodzaju, których kwota przekracza określony ustawowo limit, przewidują potrącanie składki na zabezpieczenie emerytalne względnie zakazują dokonywania przewidzianego w umowie podwyższania wysokości roszczeń, nie stanowią pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu tego postanowienia dyrektywy, jeżeli co do danego rodzaju emerytury zakładowej nie były zawierane umowy po określonej dacie i w związku z tym osoby uprawnione do innego rodzaju emerytur zakładowych, co do których zawarto umowy w późniejszym okresie, nie są objęte zakresem stosowania tych przepisów.

D. Prawa podstawowe zapisane w karcie (pytania od trzeciego do ósmego)

91. Poprzez pytania od trzeciego do ósmego, które należy rozpatrywać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, w jaki sposób należy interpretować art. 17, 20, 21 i 47 karty w świetle przepisów krajowych takich jak przedmiotowe ingerencje w zakres roszczeń emerytalnych.

92. W szczególności w pytaniach czwartym i piątym sąd, w pierwszej kolejności, przedstawia do rozstrzygnięcia kwestię, czy nakazy równego traktowania zawarte w art. 20 i 21 karty stoją na przeszkodzie takim przepisom, a w szczególności czy stanowią one dyskryminację ze względu na majątek w rozumieniu art. 21 ust. 1 karty. Następnie, w pytaniach szóstym i siódmym, sąd stara się ustalić, czy swoboda umów i prawo własności mogą stać na przeszkodzie takim przepisom. Wreszcie w pytaniu ósmym sąd zmierza do ustalenia, czy art. 47 karty może stać na przeszkodzie temu, że nie istnieje bezpośredni środek zaskarżenia w odniesieniu do przepisów § 24a Landes- und GemeindebezügeG oraz § 711 ust. 6 ASVG.

93. Należy jednak najpierw wyjaśnić, w jakim zakresie karta znajduje w ogóle zastosowanie w postępowaniu głównym (zob. pkt 1 poniżej). Wprawdzie poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza jedynie do wyjaśnienia, czy stosowanie karty jest również możliwe, jeżeli sporne przepisy nie prowadzą do pośredniej dyskryminacji w rozumieniu dyrektyw 2000/78 i 2006/54, jednak zastrzeżenia Komisji dotyczące mających zastosowanie przepisów karty muszą również zostać rozważone w tym kontekście.

94. Dopiero po takim badaniu należy omówić znaczenie poszczególnych postanowień karty w odniesieniu do przepisów takich jak te będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym (zob. pkt 2 poniżej).

1. W przedmiocie zakresu stosowania karty (pytanie trzecie)

95. Zdaniem sądu odsyłającego karta znajduje zastosowanie w sprawie będącej przedmiotem postępowania głównego, niezależnie od stwierdzenia pośredniej dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy 2006/54 lub dyrektywy 2000/78, ponieważ przedmiotowe ingerencje w zakres roszczeń emerytalnych dotyczą emerytur zakładowych objętych przedmiotowym zakresem stosowania tych dyrektyw⁵⁰.

⁵⁰ Zobacz w tej kwestii powyżej pkt 35 i nast. niniejszej opinii.

96. W tym kontekście należy przypomnieć, że stosowanie karty zakłada działanie państw członkowskich w zakresie stosowania prawa Unii⁵¹. Nie wystarczy przy tym jednak, aby działania krajowe należały do dziedziny objętej kompetencją Unii⁵². Z utrwalonego orzecznictwa wynika raczej, że przepisy Unii muszą w danej dziedzinie nakładać zobowiązania na państwa członkowskie w odniesieniu do sytuacji, której dotyczyło postępowanie główne⁵³.

97. W związku z tym sam fakt, że przedmiotowe przepisy krajowe dotyczą emerytur zakładowych, nie jest wystarczający do uznania, iż karta znajduje tu zastosowanie.

98. Jednakże w zakresie, w jakim sporne przepisy wprowadzają w rzeczywistości przy obliczaniu świadczeń pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, która wymaga uzasadnienia⁵⁴, podlegają one konkretnym wymogom prawa Unii w zakresie kształtowania emerytur zakładowych. Zgodnie z dyrektywami 2006/54 i 2000/78 ustalenie wymiaru i obliczanie świadczeń w ramach zakładowych systemów zabezpieczenia społecznego pracowników nie może być bowiem dyskryminujące. W tym względzie sporne przepisy stanowią zatem stosowanie prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty⁵⁵.

99. Komisja uważa jednak, że nawet jeśli sporne przepisy stanowią pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, zastosowanie ma jedynie art. 21 ust. 1 karty, i to tylko w zakresie, w jakim zakazuje on dyskryminacji ze względu na płeć. Dyrektywa 2006/54 konkretyzuje bowiem w tym względzie art. 21 karty⁵⁶, dlatego też w konsekwencji państwo członkowskie w tym zakresie stosuje jedynie prawo Unii.

100. Po pierwsze jednak, odpowiada to celowi związania państw członkowskich postanowieniami karty przy stosowaniu prawa Unii, by związanie to miało szeroki zakres. Zgodnie z art. 51 ust. 1 karty instytucje Unii są bowiem związane kartą we wszystkich swoich działaniach, a zatem zawsze w pełnym zakresie. Jednakże związanie państw członkowskich „w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii” ma na celu właśnie zapewnienie, aby nie naruszały one praw podstawowych jako przedstawiciele Unii⁵⁷. W związku z tym ich związanie postanowieniami karty musi odpowiadać zakresowi związania samej Unii.

101. Po drugie, orzecznictwo Trybunału, zgodnie z którym dyrektywy antydyskryminacyjne konkretyzują art. 21 karty, nie oznacza, że określają one normatywną treść tego prawa podstawowego, z takim skutkiem, że poza ich zakresem zastosowania brak byłoby ochrony praw podstawowych⁵⁸. Zgodnie z tym orzecznictwem dyrektywy te należy raczej interpretować w świetle art. 21 karty. Wynika z tego, że jeżeli zostanie stwierdzone naruszenie dyrektywy, nie jest już konieczne oddzielne badanie naruszenia art. 21 karty z tego samego względu⁵⁹. Przestrzeganie innych praw podstawowych zawartych w karcie jest oczywiście również obowiązkowe.

51 Wyroki: z dnia 26 lutego 2013 r., Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 19); z dnia 6 marca 2014 r., Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, pkt 21); z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in. (C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 33).

52 Wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in. (C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 36).

53 Zobacz wyroki: z dnia 6 marca 2014 r., Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, pkt 25, 26); z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in. (C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 35).

54 Zobacz w tej kwestii pkt 56–69 niniejszej opinii.

55 Zobacz podobnie wyrok z dnia 8 maja 2013 r., Ymeraga i in. (C-87/12, EU:C:2013:291, pkt 42).

56 Odnosnie dyrektywy 2000/78 zob. wyroki: z dnia 19 stycznia 2010 r., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 21 i nast.); z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in. (C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 48); z dnia 26 września 2013 r., HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, pkt 31); z dnia 11 listopada 2014 r., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 23); z dnia 21 grudnia 2016 r., Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, pkt 48).

57 Zobacz w tej kwestii opinię rzecznika generalnego H. Saugmandsgaarda Øe w sprawie Komisja/Węgry (Użytkowanie gruntów rolnych) (C-235/17, EU:C:2018:971, pkt 82).

58 Zakaz dyskryminacji zawarty w art. 21 karty nie wymaga konkretyzacji i jest sam w sobie skuteczny. Zobacz wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76); z dnia 22 stycznia 2019 r. w sprawie Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 76).

59 Wyroki: z dnia 7 czerwca 2012 r., Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, pkt 21–23); z dnia 11 listopada 2014 r., Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, pkt 24); z dnia 13 listopada 2014 r., Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, pkt 25).

102. W związku z tym Trybunał orzekł już, że w ramach zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie są zobowiązane do przestrzegania art. 28, 15 i 16 karty⁶⁰. Ponadto wskazał on również, na przykład w zakresie stosowania dyrektywy 2004/38/WE⁶¹, na obowiązek przestrzegania przez państwa członkowskie art. 7 i art. 24 ust. 2 karty⁶².

103. W konsekwencji odpowiedź na pytanie trzecie powinna być taka, że art. 51 ust. 1 karty należy interpretować w taki sposób, że stosowanie prawa Unii obejmuje ustawodawcze kształtowanie kwestii emerytur zakładowych objętych zakresem stosowania dyrektyw 2006/54 i 2000/78, jeżeli przepisy takie wprowadzają wymagającą uzasadnienia dyskryminację w rozumieniu tych dyrektyw.

2. W przedmiocie wykładni poszczególnych praw podstawowych

a) W przedmiocie art. 21 ust. 1 karty (pytania czwarte i piąte)

104. Jak już wyjaśniono powyżej, nawet gdyby sąd odsyłający uznał, że skutkiem spornych przepisów jest wymagająca uzasadnienia pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, to art. 21 ust. 1 karty nie musiałby już być rozpatrywany z punktu widzenia dyskryminacji ze względu na płeć lub wiek⁶³. Nie ma zatem potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie czwarte.

105. Należałoby jednak zbadać, jak należy interpretować art. 21 ust. 1 karty z punktu widzenia dyskryminacji ze względu na majątek w odniesieniu do spornych przepisów.

106. Nie stoi temu na przeszkodzie okoliczność, że dyrektywa 2000/78 nie wymienia majątku jako przyczyny dyskryminacji i że art. 21 ust. 1 karty nie może rozszerzyć zakresu stosowania tej dyrektywy o przyczynę dyskryminacji, która nie została w niej wymieniona⁶⁴. W niniejszym kontekście nie chodzi o zbadanie, czy doszło do naruszenia dyrektywy 2000/78, lecz o przestrzeganie postanowień karty przy stosowaniu prawa Unii przez państwo członkowskie, a konkretnie w przypadku dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy 2006/54.

107. Wydaje się, że Trybunał nie miał do tej pory możliwości wypowiedzenia się w kwestii dyskryminacji ze względu na majątek.

108. Moim zdaniem można jednak w niniejszej sprawie nie udzielać odpowiedzi na pytanie, jakie konkretne środki może w szczególności wykluczać wyżej wymieniony zakaz, ponieważ do uzasadnienia ewentualnej dyskryminacji ze względu na majątek nie można w każdym razie zastosować innych kryteriów niż w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć⁶⁵. W związku z tym ewentualna dyskryminacja ze względu na majątek musiałaby w konsekwencji zostać uznana przynajmniej za uzasadnioną.

⁶⁰ Wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai (C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 66 i nast.); z dnia 21 lipca 2011 r., Fuchs i Köhler (C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, pkt 62); z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 38).

⁶¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich (Dz.U. 2004, L 158, s. 77; sprostowanie: Dz.U. 2007, L 299, s. 35).

⁶² Zobacz wyrok z dnia 13 września 2016 r., Rendón Marín (C-165/14, EU:C:2016:675, pkt 66).

⁶³ Zobacz punkt 101 niniejszej opinii.

⁶⁴ Wyroki: z dnia 11 lipca 2006 r., Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, pkt 56); z dnia 18 grudnia 2014 r., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, pkt 36); z dnia 21 maja 2015 r., SCMD (C-262/14, niepublikowany, EU:C:2015:336, pkt 29).

⁶⁵ Zobacz pkt 77–82 niniejszej opinii powyżej.

b) W przedmiocie art. 16 i 17 karty (pytania szóste i siódme)

109. Sąd odsyłający uważa również, że art. 17 ust. 1 karty może stać na przeszkodzie spornym przepisom, ponieważ przewidują one „ingerencję w postaci pozbawienia własności, następującą bezpośrednio na mocy ustawy i bez odszkodowania” w prawo własności emerytów, których te przepisy dotyczą. Ponadto sąd odsyłający uważa, że prawo własności byłych pracodawców jest naruszone, ponieważ nastąpiła ingerencja w ich swobodę umów w zakresie, w jakim wbrew postanowieniom umownym nie mogli oni podwyższać wysokości roszczeń z tytułu emerytur zakładowych.

110. Zgodnie z orzecnictwem Trybunału swoboda umów jest częścią wolności prowadzenia działalności gospodarczej, która jest zagwarantowana w art. 16 karty. Obejmuje ona swobodę w ustalaniu⁶⁶ lub uzgadnianiu ceny usługi. W zakresie, w jakim przedmiotowe ingerencje w zakres roszczeń emerytalnych zmieniają wysokość umownie uzgodnionej emerytury zakładowej, którą zgodnie z orzecnictwem należy uznać za składnik wynagrodzenia⁶⁷, stanowi to ograniczenie swobody prowadzenia działalności gospodarczej.

111. Pojęcie własności, o którym mowa w art. 17 ust. 1 karty, dotyczy bowiem wszelkich praw o charakterze majątkowym, z których w porządku prawnym wynika ustalona sytuacja prawna, pozwalająca podmiotowi tych praw na samodzielne korzystanie z nich we własnym interesie⁶⁸. Z punktu widzenia pracownika prawa te obejmują, co do zasady, również roszczenia emerytalne. Jednakże zgodnie z orzecnictwem Trybunału prawo własności nie może być interpretowane jako uprawniające do emerytury w określonej wysokości⁶⁹. W szczególności za konkretny przedmiot prawa własności nie można uznać jedynie przyszłych i niepewnych perspektyw wzrostu wartości, takich jak roczna waloryzacja emerytur zakładowych. Jednakże w zakresie, w jakim jakaś część jest potrącana z już nabytych roszczeń, należy to postrzegać jako ograniczenie w korzystaniu z mienia w rozumieniu art. 17 ust. 1 zdanie trzecie karty.

112. Zgodnie z art. 52 ust. 1 karty takie ograniczenia podstawowego prawa własności i swobody prowadzenia działalności gospodarczej muszą być przewidziane ustawą i muszą szanować istotę wspomnianych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności ograniczenia mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób⁷⁰.

113. Również w tym przypadku można zasadniczo odnieść się do uwag dotyczących uzasadnienia ewentualnej pośredniej dyskryminacji⁷¹. W szczególności Trybunał przyznał państwom członkowskim szeroki zakres uznania również i w kontekście ograniczenia praw własności, zmierzających do realizacji celu obniżenia wydatków personalnych w sektorze publicznym, jak i celu związanego z reformą systemu emerytalnego⁷². Za poszanowaniem istoty prawa własności i proporcjonalności ograniczenia przemawia fakt, że obowiązek płacenia składki na zabezpieczenie emerytalne dotyczy jedynie roszczeń przekraczających określony limit i że zakres tego obowiązku jest z kolei określony kwotą roszczenia⁷³.

66 Wyroki: z dnia 19 kwietnia 2012 r., F-Tex (C-213/10, EU:C:2012:215, pkt 45); z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Austria (C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 42).

67 Zobacz w tej kwestii wyroki i przepisy wskazane w przypisie 13 niniejszej opinii.

68 Wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 34).

69 Wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in. (C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 50).

70 Wyroki: z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in. (C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 53); z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 48).

71 Zobacz w tej kwestii również powyżej pkt 77–82 niniejszej opinii.

72 Wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in. (C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 56, 57).

73 Zobacz podobnie wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in. (C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 55, 58).

c) W przedmiocie art. 47 karty (pytanie ósme)

114. Wreszcie sąd odsyłający uważa, że naruszenie art. 47 karty należy postrzegać w tym, że emeryci, których to dotyczy, nie mogą bezpośrednio kwestionować przepisów konstytucyjnych SpBegrG i przepisów na nich opartych ani powoływać się na naruszenie prawa Unii, lecz pozostaje im jedynie pozwać swoich byłych pracodawców o odszkodowanie lub zwrot zatrzymanych kwot.

115. W tym względzie należy wskazać, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału dla poszanowania prawa podstawowego przyznanego w art. 47 karty wystarcza incydentalna możliwość kontroli, jeżeli w ramach tej możliwości wniesienia skargi zgodność przepisów krajowych z prawem Unii może zostać wyjaśniona w trybie prejudycjalnym⁷⁴. Najwyraźniej tak jest w tym przypadku.

V. Wnioski

116. Wobec powyższych rozważań proponuję, by Trybunał na pytania prejudycjalne przedstawione przez Landesgerichts Wiener Neustadt (sąd okręgowy w Wiener Neustadt) udzielił następującej odpowiedzi:

- 1) Artykuł 4 akapit drugi i art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54/WE należy interpretować w ten sposób, że mogą one co do zasady stać na przeszkodzie przepisom krajowym, które w przypadku osób otrzymujących emerytury zakładowe w postaci bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń od przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo przewidują potrącenie składki na zabezpieczenie emerytalne lub zakaz dokonywania uzgodnionego umownie podwyższania roszczeń, jeżeli roszczenia te przekraczają określoną kwotę, przewidzianą w ustawie. Zakłada to jednak, że odsetek przedstawicieli jednej płci, których roszczenia przekraczają tę kwotę, w ogólnej liczbie przedstawicieli tej płci w grupie osób uprawnionych do danego rodzaju emerytury zakładowej jest znacznie wyższy niż odpowiadający mu odsetek przedstawicieli drugiej płci i że okoliczność ta nie może być uzasadniona obiektywnym powodem niezwiązanym z żadną dyskryminacją ze względu na płeć.
- 2) Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, które w przypadku osób otrzymujących emerytury zakładowe szczególnego rodzaju, których kwota przekracza określony ustawowo limit, przewidują potrącenie składki na zabezpieczenie emerytalne względnie zakazują dokonywania przewidzianego w umowie podwyższania wysokości roszczeń, nie stanowią pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu tego postanowienia dyrektywy, jeżeli co do danego rodzaju emerytury zakładowej nie były zawierane umowy po określonej dacie i w związku z tym osoby uprawnione do innego rodzaju emerytur zakładowych, co do których zawarto umowy w późniejszym okresie, nie są objęte zakresem stosowania tych przepisów.
- 3) Artykuł 51 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w taki sposób, że stosowanie prawa Unii obejmuje ustawodawcze kształtowanie kwestii emerytur zakładowych objętych zakresem stosowania dyrektyw 2006/54 i 2000/78, jeżeli przepisy takie wprowadzają wymagającą uzasadnienia dyskryminację w rozumieniu tych dyrektyw.
- 4) Artykuł 16 karty należy interpretować w ten sposób, że ograniczenie swobody pracodawcy w zakresie uzgadniania wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez pracownika należy uznać za uzasadnione, jeżeli jest ono konieczne, z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności i jeżeli rzeczywiście odpowiada celom interesu ogólnego, takim jak utrzymanie rentowności finansowej systemów emerytalnych. To samo dotyczy ograniczenia w korzystaniu z mienia pracownika

⁷⁴ Zobacz wyroki: z dnia 7 lipca 1981 r., Rewe-Handelsgesellschaft Nord i Rewe-Markt Steffen (158/80, EU:C:1981:163, pkt 44); z dnia 13 marca 2007 r., Unibet (C-432/05, EU:C:2007:163, pkt. 47).

w rozumieniu art. 17 ust. 1 karty, wynikającego z potrącenia części roszczenia do emerytury zakładowej, jeżeli roszczenie to przekracza pewien próg, a kwota składki, która ma być uiszczona, zależy od wysokości tego roszczenia.

- 5) Artykuł 47 karty należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga on, aby porządek prawny państwa członkowskiego przewidywał autonomiczny środek odwoławczy, który jest bezpośrednio nakierowany na zbadanie zgodności przepisów krajowych z prawem Unii, jeżeli inne środki odwoławcze, nie mniej korzystne niż podobne krajowe środki odwoławcze, umożliwiają zbadanie tej zgodności w ramach pytania prejudycjalnego.