



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 28 czerwca 2012 r.\*

Swobodny przepływ pracowników — Artykuł 45 TFUE — Rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 — Artykuł 7 ust. 4 — Zasada niedyskryminacji — Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia wypłacany pracownikom objętym systemem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przed przejściem na emeryturę — Pracownicy przygraniczni podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym w państwie miejsca zamieszkania — Fikcyjne uwzględnienie podatku od wynagrodzeń obowiązującego w państwie członkowskim zatrudnienia

W sprawie C-172/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Niemcy) postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 kwietnia 2011 r., w postępowaniu:

**Georges Erny**

przeciwko

**Daimler AG – Werk Wörth,**

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues (sprawozdawca), prezes izby, U. Löhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev i C.G. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Mazák,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 28 marca 2012 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu M. Erny’ego przez G. Turka, Rechtsanwalt,
- w imieniu Daimler AG – Werk Wörth przez U. Baecka oraz N. Kramer, Rechtsanwältin,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez G. Rozeta oraz S. Grünheid, działających w charakterze pełnomocników,

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

\* Język postępowania: niemiecki.

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz.U. L 257, s. 2).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M. Ernym, obywatelem francuskim mieszkającym we Francji i pracującym w Niemczech, a jego pracodawcą, Daimler AG – Werk Wörth (zwaną dalej „Daimler”), w przedmiocie wyliczania dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia (zwanego dalej „dodatkiem wyrównawczym”) należnego mu w ramach systemu zwanego „stopniowym przechodzeniem na emeryturę”.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Zgodnie z art. 7 rozporządzenia 1612/68:

„1. Pracownik będący obywatelem państwa członkowskiego nie może być na terytorium innego państwa członkowskiego ze względu na swą przynależność państwową traktowany odmiennie niż pracownicy krajowi pod względem warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności warunków wynagrodzenia, zwolnienia i, jeżeli straci pracę, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia.

[...]

4. Wszelkie postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych lub inne zbiorowe regulacje dotyczące dostępu do zatrudnienia, zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy albo zwolnienia są nieważne w zakresie, w jakim określają lub uprawniają do stosowania warunków dyskryminujących pracowników, którzy są obywatelami innych państw członkowskich”.
- 4 Rozporządzenie nr 1612/68 zostało uchylone i zastąpione ze skutkiem od dnia 16 czerwca 2011 r. rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. L 141, s. 1).

#### *Prawo krajowe*

Ustawa o systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę

- 5 Paragraf 1 Altersteilzeitgesetz (ustawy o systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę) stanowi:

„1. System stopniowego przechodzenia na emeryturę ma umożliwić starszym pracownikom stopniowe przechodzenie z życia zawodowego na emeryturę.

2. Bundesanstalt für Arbeit [federalna agencja pracy] wspiera poprzez świadczenia określone niniejszą ustawą pracę w niepełnym wymiarze starszych pracowników, którzy ograniczą swój czas pracy od momentu ukończenia 55 roku życia i najpóźniej od 31 grudnia 2009 r., a w ten sposób umożliwią zatrudnienie pracowników, którzy w przeciwnym wypadku pozostaliby bezrobotni”.

- 6 Paragraf 3 ust. 1 pkt 1 lit. a) Altersteilzeitgesetz w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2004 r. stanowił:

„Dla uzyskania prawa do świadczenia określonego w § 4 [zwrot kwoty dodatku wyrównawczego w ustawowej wysokości przez federalną agencję pracy] wymagane jest, aby:

1) pracodawca na podstawie układu zbiorowego [...], porozumienia zakładowego lub porozumienia z pracownikami:

a) podwyższył wynagrodzenie za pracę o co najmniej 20% tego wynagrodzenia za pracę na okres pracy w systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę, jednak do wysokości przynajmniej 70% dotychczasowego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu § 6 ust. 1 (minimalna kwota netto) pomniejszonego o ustawowe składki należne zwykle od pracownika [...].”

- 7 Zgodnie z art. 15 zdanie pierwsze Altersteilzeitgesetz:

„Bundesministerium für Arbeit und Soziales [federalne ministerstwo pracy i spraw socjalnych] może w drodze rozporządzenia określić minimalne kwoty netto, o których mowa w § 3 ust. 1 pkt 1 lit. a) w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2004 r. [...]”.

Rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto

- 8 Na podstawie upoważnienia zawartego w § 15 Altersteilzeitgesetz właściwy minister federalny wydał rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto (Mindestnettoetrags-Verordnung), a do sprawy przed sądem krajowym ma zastosowanie rozporządzenie w tym zakresie z dnia 19 grudnia 2007 r. (BGBl. 2007 I, s. 3040).
- 9 Jak zawrócił uwagę sąd krajowy, wspomniane rozporządzenie zawiera tabelę przedstawiającą kwoty wynagrodzenia brutto zaokrąglone w górę do kwoty w euro podzielonej przez 5 i przyporządkowującą im minimalne kwoty netto w podziale na grupy podatku od wynagrodzeń. W zależności od danej grupy podatkowej z kwot tych potrącają się podatek od wynagrodzeń (bez uwzględniania indywidualnych kwot wolnych od podatku) oraz solidarnościowa składka społeczna. Na poczet składek na zabezpieczenie społeczne potrąca się kwotę według ryczałtowej stawki wynoszącej 21%, ograniczoną do wysokości miesięcznego pułapu wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne. Ustalone w ten sposób minimalne kwoty netto wykazane zostały w wysokości 70% we wspomnianej tabeli.

Układ zbiorowy w sprawie stopniowego przechodzenia na emeryturę

- 10 Artykuł 7 układu zbiorowego w sprawie stopniowego przechodzenia na emeryturę (Tarifvertrag zur Altersteilzeit) zawartego w dniu 23 listopada 2004 r. pomiędzy pałatyńskim związkiem przemysłu metalowo-elektrycznego oraz zarządem okręgowym związku zawodowego przemysłu metalowego (zwanego dalej „układem zbiorowym”) stanowi:

„Zatrudniony otrzymuje zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 1 lit. a) ustawy o systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę w jej odpowiednio obowiązującym brzmieniu kwotę dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia za pracę w systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę. Jest ona obliczana w ten sposób, by miesięczne wynagrodzenie netto wynosiło przynajmniej 82% dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia za pracę brutto [...], pomniejszonego o ustawowe składki należne zwykle od zatrudnionego”.

Porozumienie ogólnozakładowe

- 11 W dniu 24 lipca 2000 r. w spółce Daimler Chrysler AG (obecnie Daimler) zostało zawarte porozumienie ogólnozakładowe (Gesamtbetriebsvereinbarung) dotyczące korzystania z systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę (zwane dalej „porozumieniem ogólnozakładowym”). Zgodnie z porozumieniem ogólnozakładowym dodatek wyrównawczy został podwyższony z 82% do 85%.

- 12 Punkt 8.3 tego porozumienia ogólnozakładowego stanowi:

„Kwota dodatku wyrównawczego jest obliczana w ten sposób, by pracownik w fazie pracy otrzymywał przynajmniej 85% dotychczasowego wynagrodzenia za pracę zgodnie z pkt 8.2.2, pomniejszonego o ustawowe składki należne zwykle od pracownika, a w fazie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przynajmniej 85% dotychczasowego wynagrodzenia za pracę zgodnie z pkt 8.2.3, pomniejszonego o ustawowe składki należne zwykle od pracownika”.

Umowa o stopniowym przechodzeniu na emeryturę

- 13 Umowa o stopniowym przechodzeniu na emeryturę zawarta między stronami (Altersteilzeitvertrag der Parteien) zawiera § 5, zatytułowany „Dodatkowe świadczenia pracodawcy”, którego ust. 1 stanowi:

„Miesięczne wynagrodzenie netto za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy zostanie wyrównane zgodnie z [porozumieniem ogólnozakładowym] do wysokości 85% ryczałtowego miesięcznego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (podstawa: aktualnie obowiązujące rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto). Dodatkowo do wynagrodzenia netto za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wynikającego z § 4 będzie zatem wypłacana odpowiednia miesięczna kwota dodatku wyrównawczego”.

### **Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne**

- 14 G. Erny jest pracownikiem przygranicznym w rozumieniu umowy zawartej pomiędzy Republiką Francuską a Federalną Republiką Niemiec o unikaniu podwójnego opodatkowania. Dochody uzyskiwane przez niego w Niemczech podlegają opodatkowaniu we Francji po potrąceniu kwot składek na zabezpieczenie społeczne odprowadzanych w Niemczech. Jako że stawka podatku od wynagrodzeń jest niższa we Francji niż w Niemczech, pracownik taki jak G. Erny uzyskuje wynagrodzenie netto za pracę wyższe od wynagrodzenia podobnego pracownika mieszkającego w Niemczech.
- 15 W dniu 17 listopada 2006 r. strony postępowania przed sądem krajowym zawarły umowę o stopniowym przechodzeniu na emeryturę, na mocy której zawarta przez G. Erny'ego pierwotna umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przekształciła się od dnia 1 września 2007 r. w umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 16 Zgodnie z tą umową stosunek pracy pomiędzy stronami zakończy się najpóźniej w dniu 31 sierpnia 2012 r. W okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę G. Erny oprócz wynagrodzenia za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje dodatek wyrównawczy. Zgodnie z § 5 wspomnianej umowy miesięczne wynagrodzenie netto za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy „zostanie wyrównane [...] do wysokości 85% ryczałtowego miesięcznego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (podstawa: aktualnie obowiązujące rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto)”.
- 17 Jak zostało wskazane w pkt 9 niniejszego wyroku rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto zawiera tabelę przyporządkowującą kwotom wynagrodzeń brutto tak zwane minimalne kwoty netto w podziale na niemieckie grupy podatkowe. W zależności od grupy podatkowej od wynagrodzenia brutto potrącane są niemiecki podatek od wynagrodzeń (bez uwzględniania indywidualnych kwot wolnych od podatku), solidarnościowa składka społeczna i kwota według ryczałtowej stawki wynoszącej 21% na poczet składek na zabezpieczenie społeczne. Ustalone w ten sposób wynagrodzenie netto podane zostało w wysokości 70% jako minimalna kwota netto.
- 18 Zgodnie z Einkommensteuergesetz (ustawą o podatku dochodowym) dodatki wyrównawcze wypłacane pracownikom podlegającym obowiązkowi podatkowemu w Niemczech są zwolnione z podatku i nie są w związku z tym także objęte obowiązkiem odprowadzania składek do niemieckiego systemu zabezpieczenia społecznego, choć dodatek wyrównawczy jest uwzględniany przy ustalaniu mającej zastosowanie stawki opodatkowania.

- 19 Co się tyczy ustalania kwoty dodatku wyrównawczego, Daimler najpierw za podstawę obliczeń bierze fikcyjną kwotę wynagrodzenia w wysokości 85% miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym celu ustala na podstawie wynagrodzenia brutto, które G. Erny pobierałby za pracę, gdyby nie był objęty systemem stopniowego przechodzenia na emeryturę, zryczałtowane wynagrodzenie netto w wysokości 70% za pomocą tabeli minimalnych kwot netto i podnosi to wynagrodzenie do wysokości 85%. W sprawie przed sądem krajowym pracodawca dla celów określenia przyporządkowania we wspomnianej tabeli przyjął fikcyjnie za podstawę niemiecką III grupę podatkową (pracownik pozostający w związku małżeńskim).
- 20 W drugiej kolejności pracodawca ustala dla danego pracownika „indywidualne wynagrodzenie netto w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę”. W przypadku pracowników podlegających obowiązkowi podatkowemu w Niemczech odejmuje w tym celu rzeczywiście należne podatki i składki na zabezpieczenie społeczne od wynagrodzenia za pracę w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę (równego 50% wynagrodzenia brutto pobieranego przez okres stopniowego przechodzenia na emeryturę). W przypadku pracowników przygranicznych pracodawca odejmuje rzeczywiście należne kwoty składek na zabezpieczenie społeczne oraz fikcyjnie należny niemiecki podatek od wynagrodzeń. Ta ostatnia kwota odpowiada podatkowi od wynagrodzeń, który należny byłby od pracownika podlegającego obowiązkowi podatkowemu w Niemczech, gdyby dotyczyły go te same indywidualne okoliczności co danego pracownika przygranicznego (wynagrodzenie brutto, sytuacja rodzinna).
- 21 Wreszcie dodatek wyrównawczy odpowiada różnicy pomiędzy fikcyjnym wynagrodzeniem wynoszącym 85% miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy a indywidualnym wynagrodzeniem netto w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę.
- 22 Zdaniem Daimler ta metoda wyliczania umożliwiła ustalenie jednolitej podstawy obliczania dla wszystkich pracowników objętych systemem stopniowego przechodzenia na emeryturę. W odniesieniu do żadnego pracownika nie jest uwzględniana indywidualna kwota podatku, a wyłącznie podatek ryczałtowy od wynagrodzeń, i żaden pracownik – nawet jeśli podlega obowiązkowi podatkowemu w Niemczech – nie otrzymuje dokładnie 85% wysokości netto wynagrodzenia, które uzyskiwał wcześniej. Zryczałtowanie służy przede wszystkim oszacowaniu całkowitego obciążenia, obniżeniu kosztów administracyjnych i uproszczeniu postępowania. W przeciwieństwie do przypadku, którego dotyczył wyrok z dnia 16 września 2004 r. w sprawie C-400/02 Merida, Zb.Orz. s. I-8471, dodatek wyrównawczy nie pełni funkcji kompensacyjnej, a Daimler nie zobowiązała się także do wypłacania określonego wynagrodzenia netto, w odniesieniu do którego miałyby wziąć na siebie ponoszenie w całości lub w części związanych z nim podatków i składek na zabezpieczenie społeczne.
- 23 G. Erny twierdzi, w przeciwieństwie do Daimler, że dodatek wyrównawczy podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym we Francji i że faktyczne podwójne opodatkowanie wynikające ze spornej metody wyliczania skutkuje dyskryminacją, jako że odmienne sytuacje są traktowane w ten sam sposób.
- 24 W rezultacie G. Erny wniósł do sądu krajowego powództwo o zasądzenie od pracodawcy wypłaty wyższego dodatku wyrównawczego, niż otrzymuje, którego wysokość wylicza następująco.
- 25 Najpierw ustala fikcyjne wynagrodzenie w wysokości 85%, odejmując od swojego ostatniego wynagrodzenia brutto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy kwotę według ryczałtowej stawki wynoszącej 21% na poczet składek na zabezpieczenie społeczne, ale nie odejmując fikcyjnie należnego niemieckiego podatku od wynagrodzeń zgodnie z tabelą minimalnych kwot netto ujętą w rozporządzeniu w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto. Następnie wylicza kwotę równą 85% uzyskanego w ten sposób wyniku. W drugiej kolejności oblicza indywidualne wynagrodzenie netto w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę, odejmując ze swojego wynagrodzenia w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę, wynoszącego połowę wynagrodzenia brutto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, rzeczywiście należne kwoty obciążeń społecznych, ale nie fikcyjnie



naależy niemiecki podatek od wynagrodzeń. Przy zastosowaniu tej metody wyliczania różnica pomiędzy dodatkiem wyrównawczym, które Daimler wypłaca G. Erny'emu, a kwotą wynikającą ze wspomnianej metody wykazuje stratę zarobków w wysokości 424,40 EUR miesięcznie.

- 26 Sąd krajowy zauważa, że pracownicy przygraniczni podlegający obowiązkowi podatkowemu we Francji otrzymują kwotę wyraźnie niższą od 85% wynagrodzenia netto, które uzyskiwali przed okresem stopniowego przechodzenia na emeryturę, podczas gdy pracownicy podlegający obowiązkowi podatkowemu w Niemczech uzyskują kwotę wynoszącą ryczałtowo 85% ich wcześniejszego wynagrodzenia netto. Sytuacja ta wynika zasadniczo z okoliczności, że stawki podatkowe w Niemczech są wyższe niż we Francji. Ponadto nie można wykluczyć, że osoby znajdujące się w sytuacji G. Erny'ego powinny również odprowadzać podatek od dodatku wyrównawczego we Francji.
- 27 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein przy uwzględnieniu ww. wyroku w sprawie Merida postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy uregulowanie zawarte w umowie dotyczącej stopniowego przechodzenia na emeryturę, zgodnie z którym – tak jak zostało to przewidziane w § 5 pkt 1 umowy między stronami o stopniowym przechodzeniu na emeryturę – uzgodniony dodatek do wynagrodzenia także dla pracowników przygranicznych z Francji należy obliczać na podstawie rozporządzenia w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto, narusza art. 45 TFUE, skonkretyzowany przez art. 7 ust. 4 [rozporządzenia nr 1612/68]?

2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

Czy odpowiednie uregulowania wynikające z układów zbiorowych pracy – takie jak pkt 8.3 [porozumienia ogólnozakładowego] i § 7 [układu zbiorowego] – należy interpretować, z uwzględnieniem wymogów art. 45 TFUE, skonkretyzowanych przez art. 7 ust. 4 [rozporządzenia nr 1612/68], w ten sposób, że w przypadku pracowników przygranicznych obliczanie dodatku do wynagrodzenia nie może być dokonywane na podstawie tabeli wynikającej z rozporządzenia w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto?”.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### *W przedmiocie dopuszczalności*

- 28 Daimler podnosi, że sąd krajowy nie ma wątpliwości co do zakresu prawa Unii, ale w rzeczywistości zwraca się do Trybunału o pomoc w wykładni odpowiedniego ustawodawstwa niemieckiego, a także porozumienia ogólnozakładowego i układu zbiorowego. Trybunał zaś zdaniem Daimler jest wyłącznie właściwy do orzekania w przedmiocie wykładni i ważności prawa Unii, tak że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za niedopuszczalny.
- 29 Argumentację tę należy odrzucić.
- 30 Oczywiście na gruncie art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do rozstrzygania ani w przedmiocie wykładni postanowień umownych lub krajowych przepisów ustawowych, ani w przedmiocie zgodności tych postanowień lub przepisów z prawem Unii (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 11 marca 2010 r. w sprawie C-384/08 Attanasio Group, Zb.Orz. s. I-2055, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Jednakże, jak zauważył to wyraźnie sąd krajowy, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy „wykładni prawa Unii”, a konkretniej art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia 1612/68.

32 Według utrwalonego orzecznictwa Trybunał powinien ograniczyć swą analizę do przepisów prawa unijnego, dokonując ich wykładni, która będzie pomocna dla sądu krajowego, a do sądu tego należy ocena zgodności przepisów krajowych i postanowień umownych z prawem Unii (zob. ww. wyrok w sprawie *Attanasio Group*, pkt 19).

33 Z tym zastrzeżeniem należy odpowiedzieć na pytania prejudycjalne.

#### *Co do istoty*

34 Poprzez swoje pytania, które należy analizować łącznie, sąd krajowy w istocie dąży do ustalenia, czy art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie postanowieniom porozumień zbiorowych i indywidualnych, zgodnie z którymi dodatek wyrównawczy – taki, jaki jest przedmiotem postępowania przed sądem krajowym – wypłacany przez pracodawcę w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę należy obliczać w taki sposób, by podatek od wynagrodzeń należny od pracownika w państwie członkowskim zatrudnienia był w sposób fikcyjny odejmowany przy określaniu podstawy obliczania tego dodatku, podczas gdy zgodnie z umową podatkową o unikaniu podwójnego opodatkowania uposażenia płace i podobne wynagrodzenia wypłacane pracownikom, którzy nie mieszkają w państwie członkowskim zatrudnienia, podlegają opodatkowaniu w państwie członkowskim miejsca zamieszkania tych pracowników. W razie odpowiedzi twierdzącej na to pytanie sąd krajowy oczekuje także ustalenia, jakie są tego skutki dla obliczania dodatku wyrównawczego należnego tym pracownikom.

35 Artykuł 45 ust. 2 TFUE zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy.

36 Zakaz dyskryminacji określony w tym postanowieniu obowiązuje nie tylko w stosunku do działań władz publicznych, lecz również do wszelkich porozumień, które służą zbiorowemu uregulowaniu pracy najemnej, oraz do umów zawartych pomiędzy jednostkami (zob. wyrok z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-94/07 *Raccanelli*, Zb.Orz. s. I-5939, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 Ponadto art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68, który wyjaśnia i wprowadza w życie niektóre prawa pracowników migracyjnych wynikające z art. 45 TFUE (ww. wyrok w sprawie *Merida*, pkt 19), stanowi, że wszelkie postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych dotyczące między innymi wynagrodzenia i innych warunków pracy albo zwolnienia są nieważne w zakresie, w jakim przewidują warunki dyskryminujące pracowników, którzy są obywatelami innych państw członkowskich.

38 Świadczenie takie jak dodatek wyrównawczy, które jest wypłacane w uzupełnieniu wynagrodzenia przyznanego pracownikom objętym systemem stopniowego przechodzenia na emeryturę, bezsprzecznie należy – jako składnik wynagrodzenia – do przedmiotowego zakresu stosowania przepisów przytoczonych w poprzednim punkcie niezależnie od okoliczności, że na mocy *Altersteilzeitgesetz* ten dodatek wyrównawczy jest częściowo finansowany z funduszy publicznych w formie zwrotu wypłacanego pracodawcy. Pracownik przygraniczny znajdujący się w sytuacji *G. Erny*'ego może powołać się w odniesieniu do takiego dodatku wyrównawczego na wspomniane przepisy (zob. podobnie w szczególności ww. wyrok w sprawie *Merida*, pkt 20).

39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zasada równego traktowania, wpisana zarówno do art. 45 TFUE, jak i art. 7 rozporządzenia nr 1612/68, zakazuje nie tylko dyskryminacji jawnej, opartej na przynależności państwowej, lecz również wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które przez zastosowanie innych kryteriów rozróżnienia mają w rzeczywistości ten sam skutek (zob. w szczególności wyrok z dnia 23 maja 1996 r. w sprawie C-237/94 *O'Flynn*, Zb.Orz. s. I-2617, pkt 17).

- 40 Zasada niedyskryminacji wymaga nie tylko, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w różny sposób, lecz również by różne sytuacje nie były traktowane w identyczny sposób (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 22).
- 41 Jeśli przepis prawa krajowego lub postanowienie umowne nie są obiektywnie uzasadnione i proporcjonalne do realizowanego celu, należy je uznać za pośrednio dyskryminujące, gdy ze swej natury dotyczą one bardziej pracowników migrujących niż pracowników krajowych i w konsekwencji istnieje ryzyko postawienia tych pierwszych w gorszej sytuacji (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 23). Aby przepis można było zakwalifikować jako pośrednio dyskryminujący, nie jest konieczne, by skutkowało on uprzywilejowaniem wszystkich obywateli danego państwa lub stawianiem w niekorzystnym położeniu jedynie obywateli innych państw członkowskich, nigdy zaś własnych obywateli (zob. podobnie wyrok z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie C-542/09 Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 38).
- 42 W niniejszym przypadku fikcyjne uwzględnienie niemieckiego podatku od wynagrodzenia ma niekorzystny wpływ na sytuację pracowników przygranicznych w zakresie, w jakim fikcyjne odliczenie tego podatku przy ustalaniu podstawy obliczenia dodatku wyrównawczego jest niekorzystne dla osób, które tak jak G. Erny mają miejsce zamieszkania i podlegają obowiązkowi podatkowemu w innym państwie członkowskim niż Republika Federalna Niemiec, w porównaniu z pracownikami, którzy mają swoje miejsce zamieszkania w Niemczech i tam podlegają obowiązkowi podatkowemu.
- 43 Otóż według ustaleń dokonanych przez sąd krajowy przy obliczaniu kwoty dodatku wyrównawczego zgodnie z rozporządzeniem w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto pracownicy objęci systemem stopniowego przechodzenia na emeryturę podlegający obowiązkowi podatkowemu w Niemczech otrzymują kwotę, która w przybliżeniu odpowiada 85% ich dotychczasowego wynagrodzenia netto z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Powodem tego jest okoliczność, że ponieważ rozporządzenie to opiera się na podziale na grupy i cechach niemieckiego podatku od wynagrodzeń, sytuacja podatkowa właściwa dla pracowników przed ich przystąpieniem do systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę zostaje uwzględniona i odzwierciedlona w metodzie obliczania.
- 44 Co się tyczy natomiast pracowników przygranicznych, otrzymują oni kwotę wyraźnie niższą od 85% wynagrodzenia netto, które uzyskiwali dotychczas. Według sądu krajowego wynika to zasadniczo z okoliczności, że tabela ujęta we wspomnianym rozporządzeniu obejmuje stawki podatku od wynagrodzeń obowiązujące w Niemczech w czasie wejścia w życie tego rozporządzenia i że stawki te są wyższe niż porównywalne stawki podatkowe we Francji. Metoda obliczania dodatku wyrównawczego opiera się zatem na „fikcyjnej” sytuacji podatkowej, niepozostającej w związku z dochodami uzyskiwanymi uprzednio przez tych pracowników przygranicznych z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 45 W rezultacie w przypadku pracowników przygranicznych fikcyjne zastosowanie stawek niemieckiego podatku od wynagrodzeń uniemożliwia, by wypłacana kwota odpowiadała w przybliżeniu 85% uprzednio uzyskiwanego wynagrodzenia netto z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy – przeciwnie niż ma to miejsce w przypadku pracowników mieszkających w Niemczech.
- 46 Ponadto, jak to zostało podniesione przez G. Erny’ego i czego nie zakwestionowała Daimler w czasie rozprawy przed Trybunałem, dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom przygranicznym takim jak G. Erny podlega opodatkowaniu we Francji.
- 47 W celu uzasadnienia zastosowania takiego sposobu obliczania w odniesieniu do pracowników przygranicznych Daimler powołuje się na trudności administracyjne, jakie wywołałoby stosowanie różnych sposobów obliczenia w zależności od miejsca zamieszkania zainteresowanego, oraz na skutki finansowe w przypadku nieuwzględnienia niemieckiego podatku od wynagrodzeń.
- 48 Należy jednak odrzucić te uzasadnienia opierające się na zwiększeniu obciążeń finansowych i ewentualnych trudnościach administracyjnych. Powody tego rodzaju nie mogą bowiem w każdym razie usprawiedliwiać nieprzezwyciężenia zobowiązań wynikających z wyrażonego w art. 45 TFUE



zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwową (zob. podobnie w szczególności ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 30), przy czym to, czy sporne postanowienia mają charakter publiczny, czy prywatny, nie ma żadnego wpływu na zakres lub treść owych uzasadnień (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Bosman, Rec. s. I-4921, pkt 86).

- 49 Daimler powołuje się ponadto na autonomię, która powinna przysługiwać partnerom społecznym przy regulowaniu warunków pracy.
- 50 Jednakże o ile w szczególności z art. 152 akapit pierwszy TFUE wynika, że Unia Europejska szanuje autonomię partnerów społecznych, o tyle – jak to jest wyrażone w art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – prawo pracowników, pracodawców i ich odpowiednich organizacji do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach powinno być wykonywane z poszanowaniem prawa Unii (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge i in., Zb.Orz. s.I-8003, pkt 47) i tym samym zasady niedyskryminacji.
- 51 Wreszcie bez znaczenia jest okoliczność, że pracownicy znajdujący się w sytuacji G. Erny’ego zostali z uprzedzeniem poinformowani o metodzie obliczania dodatku wyrównawczego przez ich pracodawcę i że mogli zrezygnować ze skorzystania z systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę. Zakaz dyskryminacji określony w art. 45 TFUE obowiązuje, jak to zostało wskazane w pkt 36 niniejszego wyroku, w stosunku do wszelkich porozumień, które służą zbiorowemu uregulowaniu pracy najemnej, oraz do umów zawartych pomiędzy jednostkami.
- 52 Zgodnie z art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68 postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych skutkujące bezpośrednio lub pośrednią dyskryminacją ze względu na przynależność państwową są nieważne.
- 53 Ani art. 45 WE, ani przepisy rozporządzenia nr 1612/68 nie narzucają państwom członkowskim lub pracodawcom prywatnym takim jak Daimler określonego środka w razie naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepisy te pozostawiają im wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji ich odpowiednich celów w zależności od różnych sytuacji, które mogą się pojawić (zob. ww. wyrok w sprawie Raccanelli, pkt 50).
- 54 W tych okolicznościach na postawione pytania należy odpowiedzieć, że art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68 stoją na przeszkodzie postanowieniom porozumień zbiorowych i indywidualnych, zgodnie z którymi dodatek wyrównawczy – taki, jaki jest przedmiotem postępowania przed sądem krajowym – wypłacany przez pracodawcę w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę należy obliczać w taki sposób, by podatek od wynagrodzeń należy w państwie członkowskim zatrudnienia był w sposób fikcyjny odejmowany przy określaniu podstawy obliczania tego dodatku, podczas gdy zgodnie z umową podatkową o unikaniu podwójnego opodatkowania uposażenia, płace i podobne wynagrodzenia wypłacane pracownikom, którzy nie mieszkają w państwie członkowskim zatrudnienia, podlegają opodatkowaniu w państwie członkowskim miejsca zamieszkania tych pracowników. Zgodnie ze wspomnianym art. 7 ust. 4 postanowienia takie są nieważne. Artykuł 45 TFUE oraz przepisy rozporządzenia nr 1612/68 pozostawiają państwom członkowskim i partnerom społecznym wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji celów tych odpowiednich przepisów.

### **W przedmiocie kosztów**

- 55 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

**Artykuł 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty stoją na przeszkodzie postanowieniom porozumień zbiorowych i indywidualnych, zgodnie z którymi dodatek wyrównawczy – taki, jaki jest przedmiotem postępowania przed sądem krajowym – wypłacany przez pracodawcę w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę należy obliczać w taki sposób, by podatek od wynagrodzeń należy w państwie członkowskim zatrudnienia był w sposób fikcyjny odejmowany przy określaniu podstawy obliczania tego dodatku, podczas gdy zgodnie z umową podatkową o unikaniu podwójnego opodatkowania uposażenia, płace i podobne wynagrodzenia wypłacane pracownikom, którzy nie mieszkają w państwie członkowskim zatrudnienia, podlegają opodatkowaniu w państwie członkowskim miejsca zamieszkania tych pracowników. Zgodnie ze wspomnianym art. 7 ust. 4 postanowienia takie są nieważne. Artykuł 45 TFUE oraz przepisy rozporządzenia nr 1612/68 pozostawiają państwom członkowskim i partnerom społecznym wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji celów tych odpowiednich przepisów.**

Podpisy