



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 24 września 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyrektywy 2000/78/WE i 2006/54/WE – Zakres stosowania – Zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na wiek lub płeć – Uzasadnienie – Ustawodawstwo krajowe przewidujące potrącenie składki z emerytur wypłacanych bezpośrednio osobom uprawnionym przez przedsiębiorstwa kontrolowane w większości przez państwo oraz zaprzestanie indeksacji kwot emerytur – Artykuły 16, 17, 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Stosowanie – Dyskryminacja ze względu na majątek – Naruszenie swobody umów – Naruszenie prawa własności – Artykuł 47 karty praw podstawowych – Prawo do skutecznego środka prawnego

W sprawie C-223/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesgericht Wiener Neustadt (sąd okręgowy w Wiener Neustadt, Austria) postanowieniem z dnia 11 marca 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 13 marca 2019 r., w postępowaniu:

YS

przeciwko

NK AG,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, L.S. Rossi, J. Malenovský, F. Biltgen (sprawozdawca) i N. Wahl, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 stycznia 2020 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu YS – M. Breunig, Rechtsanwalt, i J. Hanreich, Prozessbevollmächtigter,
- w imieniu NK – C. Egermann, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu austriackiego – J. Schmoll, w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu Komisji Europejskiej – C. Valero, B.-R. Killmann i B. Bertelmann, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 7 maja 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16), dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23) oraz art. 16, 17, 20, 21 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między YS a NK AG dotyczącego potrącenia kwoty z emerytury zakładowej wypłacanej przez NK AG bezpośrednio na rzecz YS oraz cofnięcia w 2018 r. możliwości skorzystania z uzgodnionej umowy indeksacji tej emerytury.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 79/7

- 3 Artykuł 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 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 (Dz.U. 1979, L 6, s. 24) stanowi, że dyrektywę tę stosuje się do systemów ustawowych zapewniających ochronę w szczególności przed ryzykiem „starości”.

Dyrektywa 2000/78

- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.
- 5 Artykuł 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

[...]

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

(i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem [słusznym] celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...].

[...]”.

6 Artykuł 3 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, przewiduje w ust. 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;

[...]”.

Dyrektywa 2006/54

7 Motyw 30 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Przyjęcie przepisów dotyczących ciężaru dowodu odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu, aby zasada równego traktowania była skutecznie egzekwowana. Jak orzekł Trybunał Sprawiedliwości, należy przyjąć przepisy w celu zagwarantowania przeniesienia ciężaru dowodu na pozwanego, jeżeli w sprawie istnieje domniemanie faktyczne wskazujące na wystąpienie dyskryminacji, z wyjątkiem postępowań, w których zadaniem sądu lub innego właściwego organu krajowego jest zbadanie okoliczności faktycznych. Należy jednak zaznaczyć, że ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, pozostaje w gestii właściwych organów krajowych, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym. Ponadto do państw członkowskich należy wprowadzenie, na jakimkolwiek właściwym stadium postępowania, zasad dowodowych, które są korzystniejsze dla powoda”.

8 Artykuł 1 tej dyrektywy przewiduje:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

[...]

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

[...]”.

- 9 W art. 2 ust. 1 lit. b) wspomnianej dyrektywy zdefiniowano pojęcie „dyskryminacji pośredniej” jako sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki dla osiągnięcia tego celu są właściwe i konieczne.
- 10 Artykuł 4 akapit pierwszy tej dyrektywy ma następujące brzmienie:
„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”.
- 11 Artykuł 5 dyrektywy 2006/54, zawarty w tytule II rozdział 2 – zatytułowany „Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników”, ma następujące brzmienie:
„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”.
- 12 Artykuł 7 ust. 1 lit. a) ppkt (iii) tej dyrektywy przewiduje, że przepisy zawarte we wspomnianym rozdziale 2 mają zastosowanie do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które zapewniają ochronę przed ryzykiem „starości”, w tym w przypadku wcześniejszych emerytur.

Prawo austriackie

- 13 Paragraf 1 Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (ustawy o ograniczeniu szczególnych emerytur, BGBl. I, 46/2014, zwanej dalej „SpBegrG”) składa się z przepisów konstytucyjnych, które wprowadziły pewne zmiany do Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (federalnej ustawy konstytucyjnej dotyczącej ograniczenia wynagrodzeń urzędników, BGBl. I, 64/1997, zwanej dalej „BezBegrBVG”). Wspomniany § 1 rozszerzył w szczególności podmiotowy zakres stosowania BezBegrBVG na pracowników i byłych pracowników osób prawnych podlegających kontroli Rechnungshof (trybunału obrachunkowego, Austria). Te osoby prawne obejmują przedsiębiorstwa prawa prywatnego, na które decydujący wpływ wywierają austriacki rząd federalny lub różne kraje związkowe.
- 14 O ile SpBegrG, jako ustawa federalna, nie może bezpośrednio wpływać na umowy pracowników przedsiębiorstw podlegających kontroli Rechnungshof (trybunału obrachunkowego) ze względu na decydujący wpływ wywierany na nie przez kraje związkowe, o tyle § 10 ust. 6 BezBegrBVG upoważnia ustawodawcę kraju związkowego do wydania przepisów podobnych do przepisów federalnych w stosunku do pracowników i byłych pracowników osób prawnych, w których ów kraj związkowy posiada kontrolne udziały.
- 15 Niederösterreichisches Landes- und Gemeindebezügegesetz (ustawa o wynagrodzeniach w kraju związkowym i gminach Dolnej Austrii, zwana dalej „NÖ Landes- und GemeindebezügeG”), przyjęta na podstawie SpBegrG, w § 24a, zatytułowanym „Ograniczenie emerytur”, stanowi:
„1. Osoby uprawnione do emerytur w postaci zdefiniowanych świadczeń

[...]

- b) od osób prawnych podlegających kontroli Rechnungshof [trybunału obrachunkowego] ze względu na większościowy udział lub faktyczną kontrolę wynikającą z oddziaływania finansowego, gospodarczego lub organizacyjnego Niederösterreich [(kraju związkowego Dolnej Austrii, Austria)] [...]

zobowiązane są płacić składkę na zabezpieczenie emerytalne w odniesieniu do części przekraczającej kwotę maksymalnej miesięcznej podstawy składki zgodnie z § 45 [Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym, BGBl. 189/1955), zmienionym ostatnio przez BGBl. I, 139/1997, i § 108 ust. 1 i 3 [tej ustawy], zmienionym ostatnio przez BGBl. I, 35/2012. Dotyczy to również płatności szczególnych.

2. Składka na zabezpieczenie emerytalne jest potrącana przez płatnika i przekazywana osobie prawnej utworzonej na mocy prawa kraju związkowego lub przedsiębiorstwu, które wypłaca świadczenia emerytalne.

3. Składka na zabezpieczenie emerytalne wynosi: [...]”.

- 16 Paragraf 711 ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym (zwanej dalej „ASVG”), dodany przez Pensionsanpassungsgesetz 2018 (ustawę o zmianie emerytur z 2018 r., BGBl. I, 151/2017), i zatytułowany „Waloryzacja emerytur w 2018 r.”, ma następujące brzmienie:

„1. W drodze odstępstwa od § 108h ust. 1 zdanie pierwsze i § 108h 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 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, która maleje liniowo od 1,6% do 0% – w przypadku dochodu powyżej 3355 EUR, lecz nie wyższego niż 4980 EUR miesięcznie.

Jeśli całkowity dochód emerytalny wynosi więcej niż 4980 EUR miesięcznie, nie dokonuje się jego podwyższenia.

2. Całkowity dochód emerytalny danej osoby jest sumą wszystkich jej emerytur z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego [...] Całkowity dochód emerytalny obejmuje również wszystkie świadczenia wskazane w [SpBegrG], jeżeli osoba otrzymująca emeryturę była do nich uprawniona w dniu 31 grudnia 2017 r.

[...]

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

17 Zgodnie z § 2 Betriebspensionsgesetz (ustawy o emeryturach zakładowych, BGBl. 282/1990):

„Zdefiniowanymi świadczeniami w rozumieniu § 1 ust. 1 są wynikające z jednostronnych oświadczeń woli, umów indywidualnych lub postanowień układów zbiorowych zobowiązania pracodawcy do:

- 1) dokonywania wpłat na fundusz emerytalny [...] na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu [...]; zapłaty składek na grupowe ubezpieczenie zakładowe [...] na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu; [...]
- 2) wykonywania świadczeń bezpośrednio na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu (bezpośrednio zdefiniowane świadczenia);
- 3) zapłaty składek na ubezpieczenie na życie zawarte na rzecz pracownika i osób będących na jego utrzymaniu”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

18 Powód w postępowaniu głównym jest byłym pracownikiem NK, spółki akcyjnej notowanej na giełdzie, w której kraj związkowy Dolnej Austrii posiada udział w wysokości około 51%.

19 W dniu 2 marca 1992 r. powód w postępowaniu głównym zawarł umowę o emeryturę zakładową z NK. W umowie tej wskazano „bezpośrednio zdefiniowane świadczenie” obciążające NK, czyli emeryturę zakładową finansowaną za pomocą rezerw ustanowionych przez tego pracodawcę, którą ten ostatni zobowiązał się wypłacać bezpośrednio pracownikowi po zakończeniu stosunku pracy. Ponadto uzgodniono klauzulę indeksacji, zgodnie z którą wszystkie uprawnienia emerytalne miały zostać podwyższone o taki sam procent jak ten, który miały zostać zastosowany – w okresie pobierania wspomnianej emerytury zakładowej – do wynagrodzeń w najwyższej grupie zaszeregowania, przewidzianych w układzie zbiorowym dla pracowników austriackich przedsiębiorstw danego sektora.

20 Powód w postępowaniu głównym przeszedł na emeryturę w dniu 1 kwietnia 2010 r. Od tej daty otrzymuje on z tego tytułu różne świadczenia emerytalne. W szczególności od dnia 17 grudnia 2010 r. NK wypłaca mu „bezpośrednio zdefiniowane świadczenie” przewidziane w umowie o emeryturę zakładową z dnia 2 marca 1992 r.

21 Od dnia 1 stycznia 2015 r. NK potrąca, zgodnie z § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG, składkę na zabezpieczenie emerytalne.

22 Zgodnie z § 711 ASVG NK nie podwyższyła kwoty emerytury zakładowej powoda w postępowaniu głównym w odniesieniu do 2018 r., podczas gdy część tej emerytury wypłacana bezpośrednio powinna była zostać podwyższona o 3% – zgodnie z indeksacją wynagrodzeń przewidzianą w odniesieniu do tego roku w układzie zbiorowym dla pracowników austriackich rozpatrywanego sektora.

23 Powód w postępowaniu głównym wytoczył przed sądem odsyłającym, Landesgericht Wiener Neustadt (sądem okręgowym w Wiener Neustadt, Austria) powództwo przeciwko NK, po pierwsze, w celu zakwestionowania wspomnianych składek i wspomnianego braku podwyższenia jego emerytury zakładowej, oraz po drugie, w celu ustalenia jego przyszłych praw.

24 Co się tyczy zakresu stosowania prawa Unii, a w szczególności dyrektyw 79/7, 2000/78 i 2006/54, sąd odsyłający uważa, że § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG i § 711 ASVG (zwane dalej łącznie „spornymi przepisami krajowymi”) bezpośrednio regulują zasady i warunki ustalania kwoty emerytury zakładowej, do której powód w postępowaniu głównym ma prawo na podstawie umowy o emeryturę zakładową z dnia 2 marca 1992 r.

- 25 Sąd odsyłający podkreśla, że rozpatrywane przepisy krajowe dotyczą osób, którym przysługuje emerytura zakładowa w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia”, którego wysokość jest względnie wysoka, od osoby prawnej podlegającej kontroli Rechnungshof (trybunału obrachunkowego), w szczególności ze względu na fakt, że jej większościami akcjonariuszem jest kraj związkowy, który przyjął w tej dziedzinie zasady porównywalne z zasadami przewidzianymi na szczeblu federalnym.
- 26 Sąd ten wskazuje, że sporne przepisy krajowe nie mają wpływu na osoby, które nie osiągnęły określonego wieku, ponieważ umowy o przyznaniu emerytury w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia” przestały być zawierane w Austrii około 2000 r. Natomiast ze względu na to, że tego rodzaju umowy były co do zasady zawierane z osobami, które uzyskały znaczną liczbę lat stażu pracy i określony poziom odpowiedzialności w zatrudniającym je przedsiębiorstwie, osiągnęłyby one obecnie określony wiek.
- 27 Sąd odsyłający zauważa ponadto, że zgodnie z oficjalnymi statystykami austriackimi sporne przepisy krajowe wywierają w większości wpływ na emerytury zakładowe mężczyzn.
- 28 Co się tyczy celów tych przepisów, sąd odsyłający wymienia dwa spośród nich, o których mowa w SpBegrG, polegające, po pierwsze, na ograniczaniu nierównowagi stworzonej w odniesieniu do emerytur zwanych „szczególnymi”, oraz po drugie, na zapewnieniu trwałego finansowania świadczeń emerytalnych.
- 29 Poza tym zdaniem sądu odsyłającego sporne przepisy krajowe zostały przyjęte w formie przepisów konstytucyjnych, głównie w celu ograniczenia możliwości zakwestionowania ich ważności przed Verfassungsgerichtshof (trybunałem konstytucyjnym, Austria).
- 30 W tych okolicznościach Landesgericht Wiener Neustadt (sąd okręgowy w Wiener Neustadt) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy zakres stosowania dyrektywy 79/7 i dyrektywy 2006/54 obejmuje przepisy państwa członkowskiego, jeśli skutek stosowania tych przepisów byłoby pracodawca powinien przy wypłacie emerytur zakładowych potrącić kwoty pieniężne znacznie wyższemu odsetkowi mężczyzn 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 względnie młode osoby, które zawarły umowy o emerytury zakładowe, nie ponoszą obciążenia finansowego?
 - 3) Czy do emerytur zakładowych należy stosować postanowienia 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 na przykład z powodu stosunków majątkowych, w jakich znajduje się obecnie ich byłoby pracodawca, w porównaniu z innymi osobami mającymi roszczenie o emeryturę zakładową, i czy karta zakazuje tego rodzaju dyskryminacji?

- 5) Czy przepisy krajowe zobowiązujące jedynie małą grupę osób – które na podstawie umowy są uprawnione do emerytury zakładowej w postaci »bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia« – do świadczeń finansowych potrącanych przez ich byłych pracodawców, dyskryminują również ze względu na majątek w rozumieniu art. 21 karty, jeśli obejmują one wyłącznie 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) oznacza, jako naruszenie swobody umów, 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 w ramach umowy emerytalnej) o odszkodowanie i zwrot odebranej na podstawie tych przepisów kwoty pieniężnej?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie części pierwszej pytań pierwszego i drugiego

- 31 W części pierwszej pytań pierwszego i drugiego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywy 79/7, 2000/78 i 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że ich zakresem stosowania są objęte przepisy państwa członkowskiego, na mocy których, po pierwsze, część kwoty emerytury zakładowej, jaką pracodawca zobowiązał się w drodze układu wypłacać bezpośrednio swojemu byłemu pracownikowi, powinna być potrącona u źródła przez wspomnianego pracodawcę, i po drugie, uzgodniona umownie indeksacja kwoty tego świadczenia jest bezskuteczna.
- 32 W tym względzie należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 79/7 ma ona zastosowanie jedynie do systemów ustawowych zapewniających ochronę w szczególności przed ryzykiem „starości” (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Natomiast świadczenia przyznawane w ramach systemu emerytalnego, który jest zasadniczo uzależniony od stanowiska, jakie zajmował zainteresowany, są powiązane z jego wynagrodzeniem i objęte zakresem art. 157 TFUE [zob. podobnie wyrok z dnia 5 listopada 2019 r., Komisja/Polska (niezależność sądów powszechnych), C-192/18, EU:C:2019:924, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo]. W konsekwencji stanowią one „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 15 stycznia 2019 r., E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, pkt 44, 48).
- 34 Ponadto z art. 1 lit. c) i art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54 wynika, że dotyczy on systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. Orzeczono już zaś, że systemy emerytur wypłacanych pracownikowi ze względu na stosunek pracy łączący go z publicznym pracodawcą także są objęte przedmiotowym zakresem stosowania art. 5 dyrektywy 2006/54 [zob. podobnie wyrok z dnia 5 listopada 2019 r., Komisja/Polska (niezależność sądów powszechnych), C-192/18, EU:C:2019:924, pkt 72, 73].

- 35 Z powyższego wynika, że emerytura taka jak „bezpośrednio zdefiniowane świadczenie”, jakie powód w postępowaniu głównym otrzymuje od swojego byłego pracodawcy ze względu na łączący ich stosunek pracy, jest objęta nie zakresem stosowania dyrektywy 79/7, lecz dyrektyw 2000/78 i 2006/54.
- 36 W drugiej kolejności należy stwierdzić, że sporne przepisy krajowe – na mocy których, po pierwsze, część kwoty emerytury zakładowej, jaką pracodawca zobowiązał się w drodze układu wypłacać bezpośrednio swojemu byłemu pracownikowi, powinna być potrącona u źródła przez wspomnianego pracodawcę, i po drugie, uzgodniona umownie indeksacja kwoty tego świadczenia jest bezskuteczna – skutkują obniżeniem kwoty emerytury, jaką ta spółka zobowiązała się wypłacać wspomnianemu byłemu pracownikowi. Z tego względu wywierają one wpływ na warunki wynagrodzenia tego pracownika w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 oraz na system zabezpieczenia społecznego pracowników w rozumieniu art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54. A zatem dyrektywy te mają zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym (zob. analogicznie wyrok z dnia 16 czerwca 2016 r., Lesar, C-159/15, EU:C:2016:451, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 37 Stwierdzenia tego nie podważają wnioski płynące z wyroku z dnia 2 czerwca 2016 r., C (C-122/15, EU:C:2016:391), powołanego przez rząd austriacki w uwagach na piśmie, w którego pkt 30 Trybunał orzekł, że uregulowanie krajowe dotyczące dodatkowego podatku od dochodów uzyskiwanych ze świadczeń emerytalnych nie jest objęte przedmiotowym zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.
- 38 W pkt 25 i 26 wspomnianego wyroku Trybunał oparł się bowiem na okoliczności, że spór, który doprowadził do wydania tego wyroku, dotyczył nie szczegółowych sposobów lub warunków ustalania kwoty świadczeń wypłacanych pracownikowi ze względu na stosunek pracy łączący go z byłym pracodawcą, lecz stawki opodatkowania dochodów uzyskiwanych ze świadczeń emerytalnych, ponieważ takie opodatkowanie – wynikające bezpośrednio i wyłącznie z krajowego ustawodawstwa podatkowego – nie jest elementem stosunku pracy, a tym samym nie uczestniczy w ustaleniu „wynagrodzenia” w rozumieniu wspomnianej dyrektywy i art. 157 ust. 2 TFUE.
- 39 W konsekwencji na część pierwszą pytań pierwszego i drugiego należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywy 2000/78 i 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że ich zakresem stosowania są objęte przepisy państwa członkowskiego, na mocy których, po pierwsze, część kwoty emerytury zakładowej, jaką pracodawca zobowiązał się w drodze układu wypłacać bezpośrednio swojemu byłemu pracownikowi, powinna być potrącona u źródła przez wspomnianego pracodawcę, i po drugie, uzgodniona umownie indeksacja kwoty tego świadczenia jest bezskuteczna.

W przedmiocie części drugiej pytania pierwszego

- 40 W części drugiej pytania pierwszego sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącającej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury, gdy uregulowanie to dotyczy o wiele większej liczby osób uprawnionych płci męskiej niż żeńskiej.
- 41 Na mocy art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54 zakazana jest wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w zakresie obliczania świadczeń w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które – zgodnie z art. 7 ust. 1 lit. a) ppkt (iii) tej dyrektywy – zapewniają ochronę, w szczególności, przed ryzykiem „starości”.

- 42 Przede wszystkim należy stwierdzić, że przepisy krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie skutkują dyskryminacją bezpośrednią, ponieważ stosuje się je bez rozróżnienia do pracowników płci męskiej i żeńskiej.
- 43 Co się tyczy kwestii, czy takie uregulowanie krajowe skutkuje dyskryminacją pośrednią, dyskryminacja ta została zdefiniowana, dla celów dyrektywy 2006/54, w jej art. 2 ust. 1 lit. b) jako sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami drugiej płci, chyba że ten przepis, to kryterium lub ta praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- 44 W tym względzie w pierwszej kolejności z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że osobami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji w następstwie stosowania spornych przepisów krajowych są byli pracownicy przedsiębiorstw kontrolowanych przez państwo, pobierający emeryturę w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia”, którego kwota przekracza określone progi. Po pierwsze, § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG przewiduje zapłatę składki na zabezpieczenie emerytalne w odniesieniu do części takiego świadczenia przekraczającej kwotę maksymalnej miesięcznej podstawy składki, zgodnie z ASVG. Na rozprawie przed Trybunałem rząd austriacki wskazał, że ta miesięczna kwota w 2020 r. wynosiła 5370 EUR brutto. Po drugie, zgodnie z § 711 ust. 6 ASVG w odniesieniu do 2018 r. nie podwyższano świadczenia, o którym mowa w SpBegrG, takiego jak „bezpośrednio zdefiniowane świadczenie” w postępowaniu głównym, jeżeli łączna wysokość wszystkich świadczeń emerytalnych zainteresowanego przekraczała 4980 EUR miesięcznie.
- 45 Dla celów art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 nie można porównywać sytuacji osób, których dotyczą sporne przepisy krajowe, z sytuacją byłych pracowników przedsiębiorstw niekontrolowanych przez państwo lub z sytuacją osób, które pobierają emeryturę zakładową w formie innej niż „bezpośrednio zdefiniowane świadczenie”, takiej jak wypłaty z funduszu emerytalnego lub ubezpieczenia na życie. W odróżnieniu od emerytur wypłacanych wspomnianym dwóm kategoriom osób, dane państwo federalne lub dany kraj związkowy kontrolują bowiem pracodawców pracowników korzystających z „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia” oraz fundusze emerytalne tych pracowników.
- 46 Jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 55 opinii, porównywanymi sytuacjami są – co się tyczy osób pobierających emeryturę w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia” wypłacanego przez przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo – sytuacja osób objętych spornymi przepisami krajowymi ze względu na kwotę tego świadczenia, a także sytuacja osób, które nie są nimi objęte.
- 47 Z powyższego wynika, że za pozornie neutralne kryterium w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 – skutkujące odmiennym traktowaniem w następstwie zastosowania spornych przepisów krajowych – należy uznać kwotę świadczeń określoną na mocy tych przepisów, ponieważ przepisy te stawiają w niekorzystnej sytuacji jedynie osoby uprawnione do emerytur, których kwota przekracza określone progi.
- 48 W drugiej kolejności, jeśli chodzi o kwestię, czy to odmienne traktowanie jest szczególnie niekorzystne dla osób danej płci w porównaniu z osobami drugiej płci, sąd odsyłający ogranicza się do stwierdzenia, że zgodnie z oficjalnymi statystykami austriackimi sporne przepisy krajowe dotyczą w większości mężczyzn.
- 49 W tym względzie Trybunał orzekł, że istnienie takiej szczególnie niekorzystnej sytuacji można by ustalić, zwłaszcza gdyby zostało udowodnione, że dane uregulowanie krajowe wpływa negatywnie na znacznie wyższy odsetek osób danej płci w porównaniu z osobami drugiej płci (wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 50 Jak wynika również z motywu 30 dyrektywy 2006/54, ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, w tym na podstawie danych statystycznych (wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 51 A zatem to do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w jakiej mierze przedstawione mu dane statystyczne są wiarygodne i czy mogą one zostać uwzględnione, to znaczy czy w szczególności nie są one przejawem zjawisk czysto przypadkowych lub wynikających z tymczasowej sytuacji i czy wydają się one wystarczająco istotne (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 W odniesieniu do danych statystycznych Trybunał orzekł również, po pierwsze, że do sądu odsyłającego należy uwzględnienie ogółu pracowników podlegających uregulowaniu krajowemu, w którym odmienne traktowanie ma swoje źródło, i po drugie, że najlepsza metoda porównawcza polega na porównaniu odpowiednich proporcji pracowników, których dotyczy lub nie dotyczy podnoszone odmienne traktowanie wśród pracowników płci męskiej objętych zakresem stosowania tego uregulowania, z tymi samymi proporcjami wśród pracowników płci żeńskiej objętych tym uregulowaniem (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 40, 41; a także z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 47).
- 53 W niniejszej sprawie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że zakresem stosowania spornych przepisów krajowych są objęci byli pracownicy podmiotu podlegającego kontroli Rechnungshof (trybunału obrachunkowego), którzy korzystają z emerytury zakładowej w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia”.
- 54 W konsekwencji, jak wskazała rzecznik generalna w pkt 65–67 opinii, gdyby dostępne statystyki faktycznie wykazywały, że odsetek byłych pracowników, w wypadku których kwota takiej emerytury zakładowej została naruszona na mocy spornych przepisów krajowych, jest znacznie wyższy wśród byłych pracowników płci męskiej objętych ich zakresem stosowania niż wśród byłych pracowników płci żeńskiej nimi objętych, należałoby uznać, że taka sytuacja wskazuje na pośrednią dyskryminację ze względu na płeć, sprzeczną z art. 5 lit. c) dyrektywy 2006/54, chyba że przepisy te zostaną uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 42).
- 55 W trzeciej kolejności – przy założeniu, że sąd odsyłający stwierdzi, mając na względzie rozważania zawarte w pkt 53 i 54 niniejszego wyroku, że sporne przepisy krajowe skutkują odmiennym traktowaniem mogącym stanowić dyskryminację pośrednią ze względu na płeć – sąd ten powinien wówczas zbadać, w jakim zakresie takie odmienne traktowanie może jednak być uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, jak wynika z art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54.
- 56 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału sytuacja taka ma miejsce w szczególności, gdy wybrane środki odnoszą się do zgodnego z prawem celu polityki społecznej, są odpowiednie, aby osiągnąć cel realizowany przez rozpatrywane przepisy, oraz niezbędne do jego osiągnięcia, przy czym można uznać, że środki takie mogą być uważane za właściwe do zapewnienia realizacji wskazanego celu, wyłącznie jeżeli rzeczywiście służą jego osiągnięciu oraz są stosowane w sposób spójny i systematyczny (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2014 r., Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, pkt 53, 54 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 57 Ponadto Trybunał orzekł, że przy wyborze środków mogących realizować cele ich polityki społecznej i zatrudnienia państwa członkowskie dysponują szerokim zakresem uznania (wyroki: z dnia 6 kwietnia 2000 r., *Jørgensen*, C-226/98, EU:C:2000:191, pkt 41; z dnia 20 października 2011 r., *Brachner*, C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 73 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 Z orzecznictwa Trybunału wynika również, że o ile ostatecznie do sądu krajowego, który jest wyłącznie właściwy do oceny okoliczności faktycznych i dokonania wykładni prawa krajowego, należy ustalenie, czy i w jakim zakresie rozpatrywany przepis prawny jest uzasadniony takim obiektywnym czynnikiem, o tyle Trybunał, do którego zwrócono się o dostarczenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi w ramach odesłania prejudycjalnego, jest właściwy do udzielenia wskazówek na podstawie akt sprawy w postępowaniu głównym oraz przedstawionych mu ustnie i na piśmie uwag, tak aby umożliwić sądowi krajowemu wydanie rozstrzygnięcia w sprawie (wyrok z dnia 17 lipca 2014 r., *Leone*, C-173/13, EU:C:2014:2090, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 59 W niniejszym wypadku z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że SpBegrG, z którą sporne przepisy krajowe są ściśle związane, zmierza do realizacji dwóch celów, a mianowicie, po pierwsze, ograniczenia nierównowagi stworzonej w odniesieniu do emerytur zwanych „szczególnymi” – które, jak wskazuje rząd austriacki w uwagach na piśmie, są „dodatkowymi emeryturami poza zwykłym systemem emerytalnym” – oraz po drugie, zapewnienia trwałego finansowania świadczeń emerytalnych. Rząd austriacki potwierdził te cele w uwagach na piśmie, uściślając, że sporne przepisy krajowe mają konkretnie na celu zrekompensovanie nierównowagi w zakresie przyznawania świadczeń emerytalnych finansowanych ostatecznie przez państwo. Rząd ten wskazał ponadto, że tego rodzaju emerytury stanowią poważne obciążenia finansowe dla zainteresowanych przedsiębiorstw, co może wywrzeć pośredni wpływ na budżet państwa, w szczególności z powodu obniżonych wypłat dywidend.
- 60 W tym kontekście Trybunał orzekł już, że rozważania o charakterze budżetowym nie mogą uzasadnić dyskryminacji wyrządzającej szkodę jednej z płci (wyrok z dnia 23 października 2003 r., *Schönheit i Becker*, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 85 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 61 Natomiast cele polegające na zapewnieniu trwałego finansowania emerytur i zmniejszeniu dysproporcji w poziomach emerytur finansowanych przez państwo można uznać, biorąc pod uwagę szeroki zakres uznania, jakim dysponują państwa członkowskie, za stanowiące zgodne z prawem cele polityki społecznej, które nie mają związku z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.
- 62 W niniejszej sprawie, z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien dokonać w tym względzie sąd odsyłający, z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że przepisy krajowe mogą zmierzać do realizacji takich celów. Po pierwsze, zarówno potrącenie części świadczenia, jakie miało zostać wypłacone, jak i brak podwyższenia jego kwoty mogą umożliwić utworzenie rezerw na przyszłe zobowiązania płatnicze. W tym względzie, o ile jest prawdą – jak podkreślił powód w postępowaniu głównym oraz NK na rozprawie przed Trybunałem – że zaoszczędzone w ten sposób kwoty mogą co do zasady zostać użyte w każdym celu przez zainteresowane przedsiębiorstwa, o tyle – z zastrzeżeniem tych samych ustaleń – państwo, jeśli posiada większościowy udział, dysponuje wystarczającym wpływem na wspomniane przedsiębiorstwo, aby zapewnić odpowiednie finansowanie przez nie rozpatrywanych świadczeń emerytalnych.
- 63 Po drugie, ze względu na to, że przepisy te dotyczą wyłącznie świadczeń, których kwota przekracza określony próg, skutkują one zbliżeniem poziomu tych świadczeń do poziomu najniższych emerytur.
- 64 Co więcej, z zastrzeżeniem ustaleń sądu odsyłającego, wspomniane przepisy są stosowane w sposób spójny i systematyczny, ponieważ stosuje się je do wszystkich emerytur w formie „bezpośrednio zdefiniowanych świadczeń” przyznawanych przez instytucje i przedsiębiorstwa bezpośrednio lub pośrednio podlegające kontroli państwa, a utworzone za pomocą potrąconych lub nieprzyznanych kwot rezerwy na te świadczenia są zatem dostępne dla celów finansowania przyszłych zobowiązań emerytalnych.

- 65 Wydaje się, że sporne przepisy krajowe nie prowadzą do przyjęcia środków, które wykraczałyby poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonych celów, w szczególności w zakresie, w jakim uwzględniają one możliwości finansowe zainteresowanych osób, ponieważ zarówno kwoty potrącane na podstawie § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG, jak i ograniczenia wzrostu emerytur przewidziane w § 711 ASVG są rozłożone w zależności od wysokości przyznanych świadczeń.
- 66 Ponadto, co się tyczy w szczególności celu związanego z zapewnieniem trwałego finansowania świadczeń emerytalnych, okoliczność, że dane przedsiębiorstwo, takie jak NK, mogło zgromadzić wystarczające rezerwy w tym celu, nie może sama w sobie podważyć niezbędnego charakteru spornych przepisów krajowych, ponieważ – jak wskazała Komisja Europejska w uwagach na piśmie – przepisy te dotyczą wszystkich przedsiębiorstw, których większościowym udziałowcem jest państwo federalne i kraj związkowy Dolnej Austrii.
- 67 W świetle powyższych rozważań na część drugą pytania pierwszego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 5 lit. c) i art. 7 lit. a) ppkt (iii) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury, nawet wówczas gdy odsetek byłych pracowników, na których kwotę emerytury zakładowej wywarło wpływ wspomniane uregulowanie, jest znacznie wyższy w wypadku pracowników płci męskiej objętych jego zakresem stosowania niż w wypadku pracowników płci żeńskiej nim objętych, pod warunkiem że takie skutki są uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, co powinien ustalić sąd odsyłający.

W przedmiocie części drugiej pytania drugiego

- 68 W części drugiej pytania drugiego sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury, gdy wspomniane uregulowanie dotyczy jedynie osób uprawnionych, które przekroczyły określony wiek.
- 69 Zgodnie z art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 zakazana jest wszelka pośrednia dyskryminacja, w szczególności ze względu na wiek. Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji osób w określonym wieku w porównaniu z innymi osobami, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (wyrok z dnia 7 lutego 2019 r., *Escribano Vindel*, C-49/18, EU:C:2019:106, pkt 41, 42).
- 70 Zdaniem sądu odsyłającego ewentualne istnienie dyskryminacji pośredniej ze względu na wiek opiera się na okoliczności, że w Austrii od 2000 r. nie zawarto żadnej umowy o emeryturę w formie „bepośrednio zdefiniowanego świadczenia”, w związku z czym jedynie osoby, które osiągnęły określony wiek, są dotknięte spornymi przepisami krajowymi, zaś umowy o emeryturę zakładową pozostałych osób zostały zawarte według modelu funduszy emerytalnych lub ubezpieczeń.

- 71 Otóż, podobnie jak dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć – jak wynika z pkt 45, 49 i 52 niniejszego wyroku – dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek może zostać stwierdzona wyłącznie w wypadku, gdy wykazano, że dane uregulowanie krajowe wywiera negatywny wpływ, i to bez uzasadnienia, na znacznie wyższy odsetek osób w określonym wieku niż osób w innym wieku. W tym celu należy wziąć pod uwagę wszystkich pracowników podlegających uregulowaniu krajowemu, w którym odmienne traktowanie ma swoje źródło.
- 72 Z powyższego wynika, że aby ustalić istnienie pośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji w następstwie stosowania spornych przepisów krajowych nie mogą być porównywane z osobami nieobjętymi zakresem stosowania tych przepisów – takimi jak osoby, które zawarły umowę o emeryturę według modelu funduszy emerytalnych lub ubezpieczeń.
- 73 Ponadto, jak wskazała rzecznik generalna w pkt 89 opinii, sama okoliczność, że do osób, które nie osiągnęły określonego wieku, zastosowano nowy stan prawny, nie może skutkować dyskryminacją pośrednią ze względu na wiek ze szkodą dla pozostałych osób, których dotyczy wcześniejszy stan prawny (zob. podobnie wyrok z dnia 14 lutego 2019 r., Horgan i Keegan, C-154/18, EU:C:2019:113, pkt 28).
- 74 Co więcej, należy stwierdzić, że sąd odsyłający nie przedstawił wskazówek, zgodnie z którymi – spośród osób objętych zakresem stosowania spornych przepisów krajowych, a mianowicie osób uprawnionych do emerytury wypłacanej przez przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia” – znacznie wyższy odsetek osób, które osiągnęły określony wiek, znalazłby się w niekorzystnej sytuacji w następstwie ich stosowania.
- 75 W konsekwencji na część drugą pytania drugiego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury, z tego tylko powodu, że wspomniane uregulowanie dotyczy jedynie osób uprawnionych, które przekroczyły określony wiek.

W przedmiocie pytań od trzeciego do siódmego

- 76 W pytaniach od trzeciego do siódmego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 16, 17, 20 i 21 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury.
- 77 W tym względzie należy przypomnieć, że zakres stosowania karty został określony w jej art. 51 ust. 1, zgodnie z którym w odniesieniu do działań państw członkowskich postanowienia karty mają zastosowanie do tych państw wyłącznie w sytuacji, gdy stosują one prawo Unii.
- 78 Należy również przypomnieć, że prawa podstawowe zagwarantowane w karcie znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii, a zatem muszą być przestrzegane w szczególności wtedy, gdy dane uregulowanie krajowe wchodzi w zakres stosowania tego prawa [wyrok z dnia 21 maja 2019 r., Komisja/Węgry (użytkowanie gruntów rolnych), C-235/17, EU:C:2019:432, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 79 Istotne jest jednak, że w danej dziedzinie prawo Unii nakłada szczególne obowiązki na państwa członkowskie w odniesieniu do sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu głównym (zob. podobnie wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., Julián Hernández i in., C-198/13, EU:C:2014:2055, pkt 35).
- 80 W niniejszym zaś wypadku, jak wynika z pkt 40–67 niniejszego wyroku, sporne przepisy krajowe mogą skutkować odmiennym traktowaniem ze względu na płeć, co – w wypadku braku uzasadnienia – stanowiłoby dyskryminację pośrednią zakazaną na mocy dyrektywy 2006/54. Jak wskazała rzecznik generalna w pkt 98 opinii, przepisy te podlegają zatem konkretnym wymogom prawa Unii w zakresie, w jakim ustalenie wymiaru i obliczanie świadczeń w ramach zakładowych systemów zabezpieczenia społecznego pracowników nie może być dokonywane w sposób dyskryminujący – niezgodny z tą dyrektywą i z dyrektywą 2000/78.
- 81 Z powyższego wynika, że sporne przepisy krajowe stanowią stosowanie prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, w związku z czym muszą one zapewnić poszanowanie praw podstawowych zagwarantowanych w karcie.
- 82 W tym względzie w pierwszej kolejności w art. 20 karty ustanowiono zasadę równości każdej osoby wobec prawa. Na mocy art. 21 ust. 1 tej karty zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, wiek lub majątek.
- 83 Co się tyczy w szczególności dyskryminacji ze względu na wiek, z orzecznictwa Trybunału wynika, że przyjmując środki wchodzące w zakres stosowania dyrektywy 2000/78, która w dziedzinie zatrudnienia i pracy konkretyzuje zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek, państwa członkowskie powinny działać z poszanowaniem tej dyrektywy (wyrok z dnia 21 stycznia 2015 r., Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo). Podobnie państwa członkowskie – gdy przyjmują środki wchodzące w zakres stosowania dyrektywy 2006/54, która konkretyzuje we wspomnianej dziedzinie zasadę niedyskryminacji ze względu na płeć – powinny działać z poszanowaniem tej ostatniej dyrektywy.
- 84 W tych okolicznościach pytania sądu odsyłającego dotyczące istnienia dyskryminacji ze względu na wiek i płeć powinny zostać rozpatrzone – podobnie jak w ramach odpowiedzi na pytania pierwsze i drugie – jedynie w świetle, odpowiednio, dyrektywy 2000/78 i dyrektywy 2006/54 (zob. podobnie wyrok z dnia 13 listopada 2014 r., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, pkt 25).
- 85 Co się tyczy dyskryminacji ze względu na majątek – przy założeniu, że można wykazać, że odmienne traktowanie wskazane w pkt 46 niniejszego wyroku, a mianowicie że sporne przepisy krajowe dotyczą jedynie emerytur, których kwota przekracza pewien próg, stawia w szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby dysponujące określonym majątkiem – taka okoliczność może być uzasadniona w niniejszym wypadku względami przedstawionymi w pkt 61–66 niniejszego wyroku, z zastrzeżeniem ustaleń dokonanych przez sąd odsyłający. W tym zakresie takie przepisy nie naruszają z tego względu art. 20 i art. 21 ust. 1 karty.
- 86 W drugiej kolejności, jeśli chodzi o art. 16 karty, należy przypomnieć, że zagwarantowaną w nim wolnością prowadzenia działalności gospodarczej jest objęta swoboda umów, której dotyczy siódme pytanie prejudycjalne (zob. podobnie wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r., Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 42). Jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 110 opinii, swoboda ta obejmuje swobodę w ustalaniu lub uzgadnianiu ceny usługi.
- 87 Z powyższego wynika, że przepisy takie jak sporne przepisy krajowe stanowią ograniczenie swobody umów, ponieważ zobowiązują zainteresowane przedsiębiorstwa do wypłacania byłym pracownikom emerytur w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia”, którego kwota jest niższa niż kwota uzgodniona w umowie.

- 88 Jednakże wolność prowadzenia działalności gospodarczej nie jest uprawnieniem bezwzględny, lecz powinna zostać zbadana w świetle swojej funkcji społecznej i może zatem podlegać ingerencjom władz publicznych, które mają prawo ustanowić w interesie ogólnym ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Co więcej, zgodnie z art. 52 ust. 1 karty wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności chronionych na mocy tej karty muszą być przewidziane w ustawie i nie mogą naruszać istoty owych praw i wolności, a także – przy poszanowaniu zasady proporcjonalności – muszą one być konieczne i rzeczywiście odpowiadać celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię Europejską lub wynikać z potrzeby ochrony praw i wolności innych osób (zob. podobnie wyrok z dnia 4 maja 2016 r., *Pillbox* 38, C-477/14, EU:C:2016:324, pkt 157–160).
- 89 W tym względzie należy stwierdzić, że ograniczenie swobody umów wspomnianej w pkt 87 niniejszego wyroku zostało przewidziane w ustawie i zapewnia poszanowanie istoty tej swobody, ponieważ skutkuje ono jedynie nieznaczny, częściowy pozbawieniem świadczeń z emerytury zakładowej, którą wynegocjowali i uzgodnili pracownicy z danym przedsiębiorstwem. Ponadto, z zastrzeżeniem ustaleń, jakich dokona sąd odsyłający, pozbawienie to odpowiada celom interesu ogólnego takim jak trwałe finansowanie emerytur finansowanych przez państwo oraz zmniejszenie różnicy między poziomami wspomnianych emerytur. Wreszcie, jak wynika z pkt 61–66 niniejszego wyroku, należy stwierdzić, że wspomniane ograniczenie zapewnia przestrzeganie zasady proporcjonalności, w związku z czym nie jest niezgodne z art. 16 karty.
- 90 W trzeciej kolejności, co się tyczy art. 17 ust. 1 karty, w którym zagwarantowano prawo własności, należy przypomnieć, że ochrona przyznana na mocy tego postanowienia dotyczy praw o charakterze majątkowym, z których w porządku prawnym wynika ustalona sytuacja prawna pozwalająca podmiotowi tych praw na samodzielne korzystanie z nich we własnym interesie (zob. podobnie wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r., *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, pkt 34).
- 91 Należy stwierdzić, że zawarcie umowy o emeryturę zakładową skutkuje powstaniem interesu majątkowego osoby uprawnionej do tej emerytury. Poza tym potrącenie przez dane przedsiębiorstwo części kwoty uzgodnionej w umowie i niezastosowanie uzgodnionej w umowie indeksacji wywierają wpływ na wspomniany interes majątkowy. Jednakże prawo zagwarantowane w art. 17 ust. 1 karty nie ma charakteru bezwzględnego, w związku z czym nie może być ono interpretowane jako uprawniające do emerytury w określonej wysokości (zob. podobnie wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., *Florescu i in.*, C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 50, 51).
- 92 Niemniej, jak wynika z pkt 88 niniejszego wyroku, wszelkie ograniczenie wspomnianego prawa własności musi być przewidziane w ustawie, nie może naruszać istoty tego prawa, a także – przy poszanowaniu zasady proporcjonalności – musi być konieczne i rzeczywiście odpowiadać celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię. Rozpatrywane w postępowaniu głównym ograniczenia uprawnień emerytalnych przewidziano zaś w ustawie. Co więcej, ograniczają one jedynie część całkowitej kwoty rozpatrywanych emerytur w formie „bezpośrednio zdefiniowanego świadczenia”, w związku z czym nie mogą być uznane za wywierające wpływ na istotę wspomnianych emerytur. Ponadto, z zastrzeżeniem ustaleń, jakich dokona sąd odsyłający, ograniczenia te wydają się konieczne i rzeczywiście odpowiadające celom interesu ogólnego, jakim jest trwałe finansowanie emerytur finansowanych przez państwo oraz zmniejszenie różnic w poziomach wspomnianych emerytur.
- 93 W świetle powyższych rozważań na pytania od trzeciego do siódmego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 16, 17, 20 i 21 karty należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącaniej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury.

W przedmiocie pytania ósmego

- 94 W pytaniu ósmym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 47 karty należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie powstrzymaniu się przez państwo członkowskie od określenia w swoim porządku prawnym odrębnego środka prawnego mającego zasadniczo na celu zbadanie zgodności z prawem Unii przepisów krajowych realizujących to prawo.
- 95 Z postanowienia odsyłającego wynika, że sporne przepisy krajowe są ściśle związane z § 1 SpBegrG lub zostały przyjęte jako jego bezpośrednie rozwinięcie. Ze względu na to, że § 1 SpBegrG składa się z przepisów o charakterze konstytucyjnym, możliwości kwestionowania spornych przepisów krajowych na drodze sądowej przed Verfassungsgerichtshof (trybunałem konstytucyjnym) są ograniczone, w związku z czym owe przepisy krajowe mogą być zaskarżone jedynie w trybie incydentalnym – poprzez wniesienie środka prawnego o charakterze prywatnoprawnym przeciwko drugiej stronie umowy o emeryturę zakładową.
- 96 Jednakże Trybunał orzekł, że gwarantowana przez art. 47 karty zasada skutecznej ochrony sądowej nie wymaga, jako taka, istnienia odrębnego środka prawnego mającego za główny przedmiot kontrolę zgodności przepisów prawa krajowego z prawem Unii, jeżeli istnieje jeden lub więcej środków zaskarżenia pozwalających w trybie incydentalnym zapewnić poszanowanie praw, jakie jednostki wywodzą z prawa Unii (wyrok z dnia 21 listopada 2019 r., Deutsche Lufthansa, C-379/18, EU:C:2019:1000, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 97 Ponieważ sąd odsyłający wskazuje, że sporne przepisy krajowe mogą być zaskarżone w trybie incydentalnym, nie można stwierdzić naruszenia zasady skutecznej ochrony sądowej ze względu na brak odrębnego środka prawnego.
- 98 W konsekwencji na pytanie ósme należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 47 karty należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie powstrzymaniu się przez państwo członkowskie od określenia w swoim porządku prawnym odrębnego środka prawnego mającego zasadniczo na celu zbadanie zgodności z prawem Unii przepisów krajowych realizujących to prawo, pod warunkiem że istnieje możliwość przeprowadzenia takiego badania w trybie incydentalnym.

W przedmiocie kosztów

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

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

- 1) Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywę 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 należy interpretować w ten sposób, że ich zakresem stosowania są objęte przepisy państwa członkowskiego, na mocy których, po pierwsze, część kwoty emerytury zakładowej, jaką pracodawca zobowiązał się w drodze układu wypłacać bezpośrednio swojemu byłemu pracownikowi, powinna być potrącona u źródła przez wspomnianego pracodawcę, i po drugie, uzgodniona umownie indeksacja kwoty tego świadczenia jest bezskuteczna.**

- 2) Artykuł 5 lit. c) i art. 7 lit. a) ppkt (iii) dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury, nawet wówczas gdy odsetek byłych pracowników, na których kwotę emerytury zakładowej wywarło wpływ wspomniane uregulowanie, jest znacznie wyższy w wypadku pracowników płci męskiej objętych jego zakresem stosowania niż w wypadku pracowników płci żeńskiej nim objętych, pod warunkiem że takie skutki są uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, co powinien ustalić sąd odsyłający.
- 3) Artykuł 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury, z tego tylko powodu, że wspomniane uregulowanie dotyczy jedynie osób uprawnionych, które przekroczyły określony wiek.
- 4) Artykuły 16, 17, 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, na mocy którego osoby uprawnione do emerytury – którą przedsiębiorstwo kontrolowane przez państwo zobowiązało się w drodze układu wypłacać im bezpośrednio i która przekracza określone progi wskazane w tym uregulowaniu – zostają pozbawione, po pierwsze, kwoty potrącanej z części tej emerytury przekraczającej jeden z tych progów, i po drugie, możliwości skorzystania z umownie uzgodnionej indeksacji wspomnianej emerytury.
- 5) Artykuł 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie powstrzymaniu się przez państwo członkowskie od określenia w swoim porządku prawnym odrębnego środka prawnego mającego zasadniczo na celu zbadanie zgodności z prawem Unii przepisów krajowych realizujących to prawo, pod warunkiem że istnieje możliwość przeprowadzenia takiego badania w trybie incydentalnym.

Podpisy