Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 6 grudnia 2012 r.*

Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy — Dyrektywa 2000/78/WE — Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność — Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy — Program socjalny przewidujący obniżenie wysokości odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługującej pracownikom niepełnosprawnym

W sprawie C-152/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht München (Niemcy) postanowieniem z dnia 17 lutego 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 28 marca 2011 r., w postępowaniu:

Johann Odar

przeciwko

Baxter Deutschland GmbH,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Rosas, pełniący obowiązki prezesa drugiej izby, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (sprawozdawca) i C.G. Fernlund, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 kwietnia 2012 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu J. Odara przez S. Saller i B. Renkl, Rechtsanwälte,

— w imieniu Baxter Deutschland GmbH przez C. Grundmann, Rechtsanwältin,

— w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego, J. Möllera i N. Grafa Vitzthuma, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena i V. Kreuschitza, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 12 lipca 2012 r.,

* Język postępowania: niemiecki.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 i art. 6 ust. 1 akapit drugi lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).

2 Wniosek ów został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy J. Odarem a jego byłym pracodawcą, spółką Baxter Deutschland GmbH (zwaną dalej „spółką Baxter"), dotyczącego wysokości odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którą J. Odar otrzymał zgodnie z postanowieniami porozumienia o programie ochrony socjalnej (zwanego dalej „POS") zawartego przez tę spółkę i jej radę zakładową.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 8, 11, 12 i 15 dyrektywy 2000/78 brzmią następująco:

„(8) Wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne. Wytyczne te podkreślają również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym.

[…]

(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie zakazana. [...]

[…]

(15) Ocena stanu faktycznego, który nasuwa przypuszczenie o istnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać, w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, również na podstawie danych statystycznych".

4 Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy 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 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, przewiduje w ust. 1 i 2:

„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:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 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 celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

(ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką”.

6 Artykuł 3 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Zakres”, stanowi 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;

[…]”.

7 Artykuł 6 tej dyrektywy, zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, przewiduje w ust. 1:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;

[…]”.

8 Artykuł 16 tej dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

a) zniesione zostały przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych […] zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione".

Prawo niemieckie

Ustawodawstwo niemieckie

9 Dyrektywa 2000/78 została implementowana do prawa niemieckiego w drodze Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwanej dalej „AGG"). Ustawa ta przewiduje w § 1, zatytułowanym „Przedmiot ustawy":

„Celem niniejszej ustawy jest uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkich nierówności ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną".

10 Paragraf 10 AGG, zatytułowany „Dopuszczalność odmiennego traktowania ze względu na wiek", stanowi:

„Niezależnie od postanowień § 8 odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne również wtedy, gdy jest ono obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem. Środki mające służyć realizacji tego celu muszą być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może między innymi polegać na:

[…]

6) różnicowaniu świadczeń wypłacanych z zakładowych programów socjalnych w rozumieniu Betriebsverfassungsgesetz (ustawy o ustroju przedsiębiorstw), jeżeli strony postanowiły w nich, że wysokość odprawy pieniężnej będzie zależeć od wieku lub stażu pracy w przedsiębiorstwie oraz będzie uwzględniać szanse zainteresowanego na znalezienie nowego zatrudnienia, które zależą przede wszystkim od wieku, lub wyłączyły możliwość skorzystania ze świadczeń programu socjalnego przez pracowników, którzy są zabezpieczeni pod względem ekonomicznym, ponieważ po ewentualnym zaprzestaniu pobierania zasiłku dla bezrobotnych mają prawo do świadczeń emerytalnych".

11 Wspomniana ustawa o ustroju przedsiębiorstw, w brzmieniu z dnia 25 września 2001 r. (BGBl. 2001 I, s. 2518), wymaga, w §§ 111–113, przyjęcia środków łagodzących negatywne skutki restrukturyzacji przedsiębiorstwa dla pracowników. Pracodawcy i rady zakładowe są zobowiązani do ustanowienia programów socjalnych w tym zakresie.

12 Paragraf 112 ustawy o ustroju przedsiębiorstw, zatytułowany „Porozumienie w sprawie restrukturyzacji przedsiębiorstwa i programu socjalnego", przewiduje w ust. 1:

„Jeżeli pracodawca i rada zakładowa osiągną porozumienie w sprawie zrównoważenia interesów w ramach planowanej restrukturyzacji przedsiębiorstwa, porozumienie takie sporządzane jest na piśmie i podpisywane przez obie strony. Podobnie postępuje się w przypadku porozumienia w sprawie

rekompensowania lub łagodzenia ekonomicznych skutków planowanej restrukturyzacji przedsiębiorstwa dla pracowników (program socjalny). Program socjalny ma moc porozumienia zakładowego […]”.

13 Zgodnie z § 127 księgi trzeciej Sozialgesetzbuch (kodeksu socjalnego), zwykły zasiłek dla bezrobotnych wypłacany jest przez czas określony, w zależności od wieku pracownika i długości jego okresu składkowego. Przed ukończeniem 50. roku życia pracownik ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości równej 12-miesięcznemu wynagrodzeniu, która po ukończeniu przez niego 50. roku życia ulega podwyższeniu do wysokości równej 15-miesięcznemu wynagrodzeniu, po ukończeniu 55. roku życia do wysokości równej 18-miesięcznemu wynagrodzeniu, zaś po ukończeniu 58. roku życia do wysokości równej 24-miesięcznemu wynagrodzeniu.

Program ochrony socjalnej i uzupełniający program socjalny

14 W dniu 30 kwietnia 2004 r. spółka Baxter zawarła z centralną radą zakładową porozumienie o POS. Paragraf 6 ust. 1 pkt 1.1–1.5 tego programu brzmi następująco:

„1. Odprawy pieniężne przysługujące z tytułu rozwiązania stosunku pracy (z wyjątkiem przypadków »wcześniejszego przejścia na emeryturę«)

1.1. Pracownikom, którym mimo wszelkich starań nie może zostać zaoferowane odpowiednie miejsce pracy w przedsiębiorstwie Baxter [z siedzibą w Niemczech], z którymi nie można przedterminowo rozwiązać stosunku pracy na podstawie § 5 i którzy odchodzą z przedsiębiorstwa (wskutek wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron), wypłacana jest odprawa pieniężna, której kwota brutto wyliczana jest w euro według następującego wzoru:

Odprawa = współczynnik wieku x staż pracy w przedsiębiorstwie x miesięczne wynagrodzenie brutto [zwanego dalej »wzorem podstawowym«]

1.2. Tabela współczynników wieku

Wiek	Współczynnik wieku	Wiek	Współczynnik wieku	Wiek	Współczynnik wieku	Wiek	Współczynnik wieku	Wiek	Współczynnik wieku
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[…]

1.5. W przypadku pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych lub za porozumieniem stron, kwota odprawy wyliczona zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 1.1 porównywana jest z następującym wyliczeniem:

liczba miesięcy pozostających do pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę x 0,85 x miesięczne wynagrodzenie brutto [zwanym dalej »wzorem alternatywnym«].

Jeżeli kwota odprawy wyliczona zgodnie ze wzorem podstawowym przewyższa kwotę wyliczoną zgodnie ze wzorem alternatywnym, pracownikowi wypłacana jest kwota niższa. Kwota ta musi być jednak co najmniej równa połowie odprawy wyliczonej zgodnie ze [wzorem podstawowym].

Jeżeli iloczyn otrzymany w wyniku zastosowania [wzoru alternatywnego] jest równy zeru, pracownikowi wypłacana jest połowa odprawy wyliczonej zgodnie ze [wzorem podstawowym]".

15 W dniu 13 marca 2008 r. spółka Baxter zawarła z radą zakładową porozumienie o uzupełniającym programie socjalnym (zwanym dalej „UPS"). Paragraf 7 tego programu, dotyczący odpraw pieniężnych, brzmi następująco:

„Pracownicy objęci obecnym [POS], których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn dotyczących przedsiębiorstwa, otrzymują następujące świadczenia:

7.1. Odprawa pieniężna. Pracownicy otrzymują jednorazową odprawę pieniężną wynikającą z § 6 ust. 1 [POS].

7.2. Wyjaśnienie. W odniesieniu do § 6 pkt 1.5 [POS] strony uzgadniają, co następuje: pojęcie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę oznacza dzień, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych, nawet gdyby ich wysokość miałaby być niższa ze względu na przejście na wcześniejszą emeryturę.

[…]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

16 Skarżący w postępowaniu głównym, J. Odar, jest obywatelem austriackim, urodzonym w 1950 r. Jest żonaty, ma dwoje dzieci, pozostające na jego utrzymaniu. Ze względu na stwierdzony u niego 50-procentowy stopień niepełnosprawności został uznany za osobę poważnie niepełnosprawną. Od dnia 17 kwietnia 1979 r. J. Odar był zatrudniony w spółce Baxter lub spółce, której Baxter stała się następcą prawnym, ostatnio w charakterze kierownika ds. marketingu.

17 W dniu 25 kwietnia 2008 r. spółka Baxter rozwiązała stosunek pracy z J. Odarem i zaoferowała mu możliwość kontynuowania zatrudnienia w miejscowości München-Unterschleißheim (Niemcy). Johann Odar przyjął tę ofertę, a następnie złożył wypowiedzenie ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2009 r., uzgadniając wcześniej ze spółką Baxter, że nie zmniejszy to przysługującej mu odprawy pieniężnej.

18 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, z chwilą ukończenia 65. roku życia, czyli w dniu 1 sierpnia 2015 r., J. Odar może wystąpić do niemieckiego systemu ubezpieczeń emerytalnych o przyznanie mu zwykłej emerytury, zaś od chwili ukończenia 60. roku życia, czyli od dnia 1 sierpnia 2010 r., może powoływać się na prawo do emerytury dla osób poważnie niepełnosprawnych.

19 Spółka Baxter wypłaciła J. Odarowi odprawę pieniężną z POS w wysokości 308 253,31 EUR brutto. Zgodnie z wyliczeniem dokonanym w oparciu o wzór podstawowy przysługująca mu odprawa powinna wynosić 616 506,63 EUR brutto. Stosując wzór alternatywny i przyjmując, że J. Odar przejdzie na

emeryturę w pierwszym możliwym terminie, czyli w dniu 1 sierpnia 2010 r., spółka Baxter wyliczyła wysokość jego odprawy w kwocie 197 199,09 EUR brutto. W związku z tym wypłaciła J. Odarowi odprawę w minimalnej gwarantowanej wysokości – czyli połowę kwoty 616 506,63 EUR.

20 Pismem z dnia 30 czerwca 2010 r. J. Odar wystąpił z powództwem do Arbeitsgericht München (sądu pracy w Monachium). Żąda w nim zasądzenia od spółki Baxter wypłaty dodatkowej odprawy pieniężnej w kwocie 271 988, 88 EUR brutto. Kwota ta stanowi różnicę między odprawą już mu wypłaconą a kwotą, którą otrzymałby, gdyby w chwili rozwiązania stosunku pracy – przy założeniu takiego samego stażu pracy w przedsiębiorstwie – miał ukończone 54 lata. Johann Odar twierdzi, że sposób wyliczania odprawy przewidziany w POS jest dla niego niekorzystny ze względu na jego niepełnosprawność.

21 Sąd odsyłający pragnie ustalić, czy § 10 zdanie trzecie pkt 6 AGG i metoda przewidziana w § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS są zgodne z dyrektywą 2000/78. Wskazuje, że gdyby pierwsze z tych dwóch uregulowań krajowych okazało się być sprzeczne z prawem Unii, a w konsekwencji nie mogło znajdować zastosowania, żądanie J. Odara należałoby uwzględnić, jako że metoda przewidziana w drugim ze wspomnianych uregulowań nie może znajdować oparcia w normie prawnej, która byłaby sprzeczna z tą dyrektywą.

22 W tych okolicznościach Arbeitsgericht München postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy uregulowanie krajowe przewidujące dopuszczalność odmiennego traktowania ze względu na wiek w sytuacji, gdy strony porozumienia zakładowego wyłączyły, w ramach systemu [ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa], ze świadczeń programu socjalnego pracowników, którzy są zabezpieczeni pod względem ekonomicznym, ponieważ w danym przypadku po wykorzystaniu zasiłku dla bezrobotnych mają prawo do świadczeń emerytalnych, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 i art. 16 dyrektywy [2000/78], czy też takie odmienne traktowanie jest uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 zdanie drugie lit. a) tej dyrektywy?

2) Czy uregulowanie krajowe przewidujące dopuszczalność odmiennego traktowania ze względu na wiek w sytuacji, gdy strony porozumienia zakładowego wyłączyły, w ramach systemu [ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa], ze świadczeń programu socjalnego pracowników, którzy są zabezpieczeni pod względem ekonomicznym, ponieważ w danym przypadku po wykorzystaniu zasiłku dla bezrobotnych mają prawo do świadczeń emerytalnych, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 1 i 16 dyrektywy [2000/78]?

3) Czy uregulowanie [wchodzące w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa] przewidujące, że w przypadku pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn [ekonomicznych], dokonywane jest alternatywne obliczenie odprawy na podstawie [pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę] i w porównaniu ze zwykłą metodą obliczania, która w szczególności nawiązuje do długości stażu pracy w przedsiębiorstwie, wypłaceniu podlega mniejsza kwota odprawy, jednakże co najmniej połowa zwykłej kwoty odprawy, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 i 16 dyrektywy [2000/78], czy też takie odmienne traktowanie jest uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 zdanie drugie lit. a) [tej] dyrektywy?

4) Czy uregulowanie [wchodzące w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa] przewidujące, że w przypadku pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn [ekonomicznych], dokonywane jest alternatywne obliczenie odprawy na podstawie [pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę] i w porównaniu do zwykłej metody obliczania, która w szczególności nawiązuje do długości stażu pracy w przedsiębiorstwie, wypłaceniu podlega mniejsza kwota odprawy, jednakże co najmniej połowa zwykłej kwoty odprawy, a w przypadku tej alternatywnej metody obliczania za decydujące

kryterium przyjmuje się nabycie uprawnień do świadczeń emerytalnych ze względu na niepełnosprawność, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 1 i art. 16 dyrektywy [2000/78]?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dwóch pierwszych pytań

23 Poprzez swoje dwa pierwsze pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy te stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu dopuszczającemu możliwość odmiennego traktowania ze względu na wiek w sytuacji, gdy w ramach zakładowego programu socjalnego partnerzy społeczni wyłączyli możliwość skorzystania ze świadczeń z tego programu przez pracowników, którzy są zabezpieczeni pod względem ekonomicznym, jako że po ewentualnym zaprzestaniu pobierania zasiłku dla bezrobotnych mają prawo do świadczeń emerytalnych.

24 W tym względzie trzeba na wstępie przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd odsyłający w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie przez Trybunał, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o które wnioskował sąd krajowy, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wnioskowano, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu przed sądem krajowym, gdy problem jest natury hipotetycznej, bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione (zob. w szczególności wyroki: z dnia 22 czerwca 2010 r. w sprawach połączonych C-188/10 i C-189/10 Melki i Abdeli, Zb.Orz. s. I-5667, pkt 27; z dnia 29 marca 2012 r. w sprawie C-599/10 SAG ELV Slovensko i in., pkt 15; z dnia 12 lipca 2012 r. w sprawie C-378/10 VALE Építési, pkt 18).

25 Trzeba zauważyć, że taki właśnie przypadek zachodzi w niniejszej sprawie.

26 Otóż dwa pierwsze pytania opierają się na założeniu, o którym mowa w § 10 zdanie trzecie pkt 6 AGG, że partnerzy społeczni mogą wyłączyć możliwość skorzystania ze świadczeń programu socjalnego przez pracowników, którzy są zabezpieczeni pod względem ekonomicznym, jako że po ewentualnym zaprzestaniu pobierania zasiłku dla bezrobotnych mają prawo do świadczeń emerytalnych.

27 Tymczasem nic w postanowieniu odsyłającym nie wskazuje na to, że spór w postępowaniu głównym dotyczy takiego właśnie przypadku. Wprost przeciwnie, sąd odsyłający sam zauważył, że w odróżnieniu od sytuacji przewidzianej we wspomnianym przepisie AGG, POS nie wyklucza możliwości otrzymania odprawy pieniężnej przez pracowników zbliżających się do emerytury, niezależnie od tego, czy mają oni, czy też nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Z akt sprawy wynika bowiem, że J. Odar odprawę otrzymał, choć – w rezultacie zastosowania § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS w związku z § 7 pkt 7.2 UPS – w zmniejszonej wysokości, co kwestionuje w ramach powództwa przed sądem odsyłającym.

28 Wydaje się więc oczywiste, że problem ewentualnej zgodności art. 10 zdanie trzecie pkt 6 AGG z dyrektywą 2000/78 ma w odniesieniu do przedmiotu sporu postępowania głównego charakter abstrakcyjny i całkowicie hipotetyczny.

29 W tych okolicznościach nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytania drugie i trzecie sądu odsyłającego.

W przedmiocie pytania trzeciego

30 Poprzez swoje pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy te stoją na przeszkodzie postanowieniu zakładowego programu socjalnego, zgodnie z którym wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprawy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprawy jest niższa w porównaniu z kwotą odprawy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty.

31 Co się tyczy, po pierwsze, kwestii, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe mieści się w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78, należy podkreślić, że zarówno z tytułu i z preambuły, jak i z treści i celu tej dyrektywy wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy", oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy, wśród których figuruje wiek.

32 W szczególności z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 wynika, że znajduje ona zastosowanie w ramach kompetencji Unii Europejskiej „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi" w odniesieniu między innymi do „warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania".

33 Zakładając obniżenie wysokości odprawy pieniężnej wypłacanej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia, § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS odnosi się do warunków zwalniania pracowników w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78. Przepis ten mieści się więc w zakresie stosowania tej dyrektywy.

34 Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że przyjmując środki wchodzące w zakres stosowania dyrektywy 2000/78, która w dziedzinie zatrudnienia i pracy konkretyzuje zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, partnerzy społeczni powinni działać z poszanowaniem tej dyrektywy (wyroki: z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge i in., Zb.Orz. s. I-8003, pkt 48; a także z dnia 7 czerwca 2012 r. w sprawie C-132/11 Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, pkt 22).

35 Co się tyczy kwestii, czy postanowienie będące przedmiotem postępowania głównego wprowadza odmienne traktowanie ze względu na wiek w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, trzeba zauważyć, iż § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS prowadzi, w odniesieniu do pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych lub za porozumieniem stron, do sytuacji, w której kwota odprawy pieniężnej wyliczona zgodnie ze wzorem podstawowym porównywana jest z kwotą odprawy wyliczoną zgodnie ze wzorem alternatywnym. Zainteresowany pracownik otrzymuje odprawę w niższej wysokości, zachowując jednocześnie gwarancję otrzymania połowy kwoty wyliczonej zgodnie ze wzorem podstawowym.

36 Zgodnie z tymi postanowieniami J. Odar otrzymał kwotę 308 357,10 EUR, która stanowi połowę kwoty odprawy wyliczonej zgodnie ze wzorem podstawowym. Gdyby w chwili rozwiązania stosunku pracy J. Odar miał 54 lata, miałby prawo, na tych samych warunkach, do otrzymania odprawy w wysokości 580 357,10 EUR. Fakt ukończenia przez niego 54 lat spowodował zastosowanie w jego przypadku metody porównawczej, wskutek czego kwota otrzymanej przez niego odprawy była niższa w porównaniu z kwotą, którą otrzymałby, gdyby nie ukończył tego wieku. Okazuje się zatem, że metoda wyliczania przewidziana w POS w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych wprowadza odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na wieku.

37 Należy zatem zbadać, czy owo odmienne traktowanie może znajdować uzasadnienie w świetle art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78. Przepis ten stanowi bowiem, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

38 Co się tyczy celu środków krajowych będących przedmiotem postępowania głównego, sąd odsyłający zwraca uwagę, że brzmienie § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS nie dostarcza żadnych wskazówek w zakresie celu, jaki postanowienie to ma realizować. Z przekazanych Trybunałowi akt sprawy wynika jednak, że cel ten stoi w sprzeczności z zasadą wskazaną w § 10 akapit trzeci pkt 6 AGG. Otóż, jak zauważył sąd odsyłający, wybrana przez partnerów społecznych struktura programu socjalnego musi umożliwiać skuteczną realizację celu wskazanego w tym postanowieniu AGG i nie może nieproporcjonalnie pomijać interesów osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji ze względu na wiek.

39 Zgodnie z § 112 ustawy o ustroju przedsiębiorstw, w brzmieniu z dnia 25 września 2001 r., istota i cel programu socjalnego polegają na rekompensowaniu lub łagodzeniu skutków restrukturyzacji przedsiębiorstwa dla pracowników. W uwagach na piśmie rząd niemiecki wyjaśnił w tym względzie, że odprawy pieniężne wypłacane z programu ochrony socjalnej mają służyć ułatwieniu reintegracji zawodowej odchodzących pracowników.

40 Zdaniem tego rządu zróżnicowanie wysokości odpraw pieniężnych wypłacanych z programu ochrony socjalnej w zależności od wieku realizuje cel opierający się na założeniu, że ponieważ program ten służy łagodzeniu niekorzystnych dla pracowników skutków ekonomicznych w przyszłości, niektórych pracowników – tych, którzy nie doświadczą tychże niekorzystnych skutków utraty pracy, lub doświadczą ich łagodniej niż inni – można generalnie wyłączyć z zakresu tych świadczeń.

41 Rząd niemiecki podnosi w tym względzie, że program socjalny musi zakładać taki podział – ograniczonych – środków, by mógł on spełniać swoją „funkcję przejściową" w odniesieniu do wszystkich pracowników, nie zaś tylko najstarszych spośród nich. Co do zasady program taki nie może też niekorzystnie wpływać na możliwość przetrwania przedsiębiorstwa ani na pozostałych pracowników. Paragraf 10 zdanie trzecie pkt 6 AGG pozwala również ograniczyć możliwość ewentualnych nadużyć, polegających na wypłacaniu odpraw pieniężnych – mających zapewnić utrzymanie podczas poszukiwania nowego zatrudnienia – pracownikom, którzy w rzeczywistości przechodzą na emeryturę.

42 A więc celem omawianego postanowienia krajowego jest, w opinii tego rządu, zapewnienie zabezpieczenia finansowego na przyszłość, ochrona najmłodszych pracowników i wsparcie ich reintegracji zawodowej, przy uwzględnieniu konieczności sprawiedliwego podziału ograniczonych środków finansowych tworzących program socjalny.

43 Tak sformułowane cele mogą uzasadniać – tytułem odstępstwa od zasady zakazu dyskryminacji ze względu na wiek – odmienne traktowanie związane, między innymi, z „wprowadzeniem specjalnych warunków […] zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych […] w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony" w rozumieniu art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78.

44 Ponadto za zgodny z prawem wypada uznać cel zmierzający do zapobieżenia sytuacji, w której odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy byłaby źródłem korzyści dla osób, które nie szukają nowej pracy, lecz będą otrzymywać inny dochód w postaci emerytury (zob. podobnie wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark, Zb.Orz. s. I-9343, pkt 44).

45 W tych okolicznościach trzeba uznać, że cele tego rodzaju, jak realizowane przez § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS, stanowią co do zasady cele, które „obiektywnie i racjonalnie" uzasadniają „w ramach prawa krajowego", stosownie do art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, odmienne traktowanie ze względu na wiek.

46 Należy jeszcze zbadać, czy środki służące osiągnięciu tych celów są właściwe i konieczne oraz czy nie wykraczają poza działania, które są konieczne do ich realizacji.

47 Wypada w tym względzie przypomnieć, że państwa członkowskie i ewentualnie partnerzy społeczni na szczeblu krajowym dysponują przy wyborze nie tylko realizacji określonego celu w obszarze polityki społecznej i zatrudnienia, lecz również przy ustalaniu środków mogących go realizować, szerokimi uprawnieniami dyskrecjonalnymi (zob. podobnie wyrok z dnia 5 lipca 2012 r. w sprawie C-141/11 Hörnfeldt, pkt 32).

48 Co się tyczy kwestii ustalenia, czy omawiane postanowienia POS i UPS są właściwe, trzeba zauważyć, że obniżenie wysokości odprawy pieniężnej wypłacanej pracownikom, którzy na dzień rozwiązania stosunku pracy dysponują zabezpieczeniem pod względem ekonomicznym, nie wydaje się być nieracjonalne z punktu widzenia celów tego rodzaju programów socjalnych, które służą zapewnieniu zwiększonej ochrony pracownikom, w przypadku których znalezienie nowego zatrudnienia wydaje się być utrudnione ze względu na ich ograniczone środki finansowe.

49 Tym samym należy uznać, że postanowienie takie jak § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS, nie wydaje się być oczywiście niewłaściwe do osiągnięcia zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia realizowanej przez niemieckiego prawodawcę.

50 Co się tyczy kwestii ustalenia, czy postanowienia te są konieczne, należy z pełnym przekonaniem zauważyć, że zgodnie z § 7 pkt 7.2 UPS pierwszy możliwy termin przejścia na emeryturę w rozumieniu § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS, odpowiada dniowi, w którym pracownik nabywa prawo do świadczeń emerytalnych, nawet jeżeli świadczenia wypłacane w ramach tej emerytury są niższe ze względu na to, że zainteresowany pracownik zaczął pobierać ją wcześniej.

51 Niemniej, jak już zauważono w pkt 27 niniejszego wyroku, POS nie zakłada możliwości obniżenia wysokości odpraw pieniężnych wypłacanych tego rodzaju pracownikom.

52 Trzeba w tym względzie zauważyć, że z jednej strony zgodnie z § 6 pkt 1.5 POS odprawa pieniężna przysługująca zainteresowanym pracownikom wypłacana jest w kwocie niższej spośród kwot wyliczonych zgodnie ze wzorem podstawowym lub wzorem alternatywnym, zaś jej beneficjent zachowuje gwarancję, że kwota, którą ostatecznie otrzyma, będzie przynajmniej równa połowie kwoty wyliczonej zgodnie ze wzorem podstawowym. Co więcej, jak wynika z tabeli przedstawionej w pkt 14 niniejszego wyroku, współczynnik wieku, który stanowi jedną ze zmiennych wzoru podstawowego i wzoru alternatywnego, stopniowo wzrasta, zwiększając się od 18 lat (0,35) do 57 lat (1,70). Dopiero przy 59 latach współczynnik ten zaczyna maleć (1,50), osiągając swój najniższy poziom w wieku 64 lat (0,30). Z drugiej strony, jak wskazano w akapicie trzecim tego postanowienia, nawet jeżeli iloczyn otrzymany w wyniku zastosowania wzoru alternatywnego będzie równy zeru, zainteresowanemu pracownikowi wypłacona zostanie połowa odprawy wyliczonej zgodnie ze wzorem podstawowym.

53 Odnosząc się do oceny sądu odsyłającego, trzeba zauważyć, że § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS jest wynikiem porozumienia wynegocjowanego przez przedstawicieli pracodawców i pracowników, którzy skorzystali z prawa do negocjacji zbiorowych uznanego za jedno z praw podstawowych. Okoliczność pozostawienia w ten sposób partnerom społecznym troski o ustalenie równowagi w ich interesach oferuje znaczną elastyczność, ponieważ każda ze stron może w odpowiednim przypadku wypowiedzieć porozumienie (zob. podobnie wyrok z dnia 12 października 2010 r. w sprawie C-45/09 Rosenbladt, Zb.Orz. s. I-9391, pkt 67).

54 Z powyższych względów na pytanie trzecie trzeba odpowiedzieć, że art. 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprawy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprawy jest niższa w porównaniu z kwotą odprawy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty.

W przedmiocie pytania czwartego

55 Poprzez swoje pytanie czwarte sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprawy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprawy jest niższa w porównaniu z kwotą odprawy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, z tym że co najmniej równa połowie tej kwoty, i zakłada, w przypadku zastosowania alternatywnej metody wyliczania, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę ze względu na niepełnosprawność.

56 Co się w pierwszej kolejności tyczy kwestii, czy § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS w związku z § 7 pkt 7.2 UPS wprowadza odmienne traktowanie ze względu na niepełnosprawność w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, trzeba zauważyć, że wysokość odprawy wypłacanej zainteresowanemu pracownikowi ulega obniżeniu, na podstawie owego § 7 pkt 7.2, przy uwzględnieniu pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę. Tymczasem nabycie prawa do świadczeń emerytalnych wymaga osiągnięcia pewnego wieku, który jest inny w przypadku osób poważnie niepełnosprawnych.

57 Jak słusznie zauważyła rzecznik generalna w pkt 50 swojej opinii, pierwsza zmienna podstawiona do wzoru alternatywnego zawsze będzie niższa w przypadku pracownika poważnie niepełnosprawnego niż w przypadku będącego w tym samym wieku pracownika w pełni sprawnego. W niniejszym przypadku okoliczność, że podstawą tego wyliczenia, które jakoby ma neutralny charakter, jest wiek przejścia na emeryturę, skutkuje tym, że pracownicy poważnie niepełnosprawni, którzy mają prawo do przejścia na emeryturę wcześniej, w wieku 60, a nie 63 lat, jak w przypadku pracowników w pełni sprawnych, otrzymują niższą odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy, właśnie wskutek swojej poważnej niepełnosprawności.

58 Jak wynika z uwag J. Odara i co zostało potwierdzone przez spółkę Baxter na rozprawie, kwota odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którą J. Odar otrzymałby, gdyby nie był osobą poważnie niepełnosprawną, wyniosłaby 570 839,47 EUR.

59 Wynika stąd, że § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS w związku z § 7 pkt 7.2 UPS, którego zastosowanie skutkuje tym, że kwota odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy wypłacanej pracownikom poważnie niepełnosprawnym jest niższa od kwoty odprawy otrzymywanej przez pracowników w pełni sprawnych, wprowadza odmienne traktowanie pośrednio oparte na kryterium niepełnosprawności, w rozumieniu art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

60 W drugiej kolejności trzeba zbadać, czy w kontekście, w którym pojawia się postanowienie będące przedmiotem postępowania głównego, pracownicy poważnie niepełnosprawni, znajdując się w przedziale wiekowym zbliżonym do wieku emerytalnego, znajdują się w sytuacji porównywalnej, w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, z sytuacjami będącymi w tym samym wieku pracowników w pełni sprawnych. Otóż w opinii rządu niemieckiego sytuacje wyjściowe obu tych kategorii pracowników, jeśli chodzi o moment nabycia uprawnień emerytalnych, są obiektywnie różne.

61 Trzeba w tym względzie podkreślić, że pracownicy będący w wieku zbliżonym do wieku emerytalnego, znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją innych pracowników objętych programem socjalnym, gdyż w przypadku wszystkich pracowników ich stosunek pracy z pracodawcą ulega rozwiązaniu z tych samych przyczyn i na takich samych warunkach.

62 Otóż przywilej przyznany pracownikom poważnie niepełnosprawnym, polegający na tym, że mają oni możliwość przejścia na emeryturę trzy lata wcześniej niż pracownicy w pełni sprawni, nie stawia ich w szczególnej sytuacji w porównaniu z tymi pracownikami.

63 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy zbadać, czy odmienne traktowanie istniejące między tymi dwoma kategoriami pracowników znajduje obiektywne i racjonalne uzasadnienie zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i nie wykraczają poza działania, które są konieczne do zrealizowania celu zamierzonego przez niemieckiego prawodawcę.

64 W tym względzie w pkt 43–45 niniejszego wyroku stwierdzono już, że cele realizowane przez § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS trzeba zasadniczo uznać za cele, które „obiektywnie i racjonalnie" uzasadniają „w ramach prawa krajowego" stosownie do art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, odmienne traktowanie ze względu na wiek. Z drugiej strony z pkt 49 niniejszego wyroku wynika, że tego rodzaju postanowienie krajowe nie wydaje się być oczywiście niewłaściwe do osiągnięcia zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia realizowanej przez niemieckiego prawodawcę.

65 Aby rozstrzygnąć, czy § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS w związku z § 7 pkt 7.2 UPS wykracza poza działania, które są konieczne do zrealizowania zamierzonych celów, trzeba zbadać to postanowienie w kontekście, w którym funkcjonuje, i wziąć pod uwagę niekorzystną sytuację, w jakiej postanowienie to może ewentualnie stawiać osoby, których dotyczy.

66 Spółka Baxter i rząd niemiecki podnoszą zasadniczo, że obniżenie kwoty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którą otrzymał J. Odar, znajduje uzasadnienie w przywileju przyznanym pracownikom poważnie niepełnosprawnym, który polega na możliwości przechodzenia przez nich na emeryturę trzy lata wcześniej w porównaniu z pracownikami w pełni sprawnymi.

67 Nie można jednak zgodzić się z tą argumentacją. Otóż z jednej strony dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność występuje wówczas, gdy sporny środek nie jest uzasadniony obiektywnymi względami, niemającymi związku z tego rodzaju dyskryminacją (zob. podobnie i analogicznie wyroki: z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie C-226/98 Jørgensen, Rec. s. I-2447, pkt 29; z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02 Schönheit i Becker, Rec. s. I-12575, pkt 67; a także z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483, pkt 43). Z drugiej strony zaakceptowanie tej argumentacji skutkowałoby pozbawieniem skuteczności (effet utile) krajowych przepisów ustanawiających wspomniany przywilej, u którego źródła leży ogólne przekonanie o potrzebie uwzględnienia szczególnych trudności i zagrożeń, na jakie narażeni są pracownicy poważnie niepełnosprawni.

68 Wydaje się więc, że partnerzy społeczni, realizując zgodny z prawem cel polegający na sprawiedliwym podziale ograniczonych środków finansowych tworzących program socjalny, w sposób proporcjonalny do potrzeb zainteresowanych pracowników, nie wzięli pod uwagę okoliczności, które w szczególności dotyczą pracowników poważnie niepełnosprawnych.

69 Mianowicie nie uwzględnili oni ani zagrożeń, na wystąpienie których narażone są osoby poważnie niepełnosprawne, które generalnie mają większe trudności z powrotem do życia zawodowego, ani okoliczności, że zagrożenia te zwiększają się wraz ze zbliżaniem się przez nich do wieku emerytalnego. Tymczasem osoby te mają specyficzne potrzeby wynikające zarówno z ochrony, jakiej wymaga ich obecny stan, jak i z konieczności założenia, że ich stan może się w przyszłości pogorszyć. Jak w pkt 68 swojej opinii zauważyła rzecznik generalna, nie można zapominać o tym, że osoby poważnie niepełnosprawne mogą mieć zwiększone wymagania finansowe wynikające z ich niepełnosprawności, których nie sposób przewidzieć, a które wraz z upływem lat mogą wzrastać.

70 Wynika stąd, że środek będący przedmiotem postępowania głównego, skutkując tym, że odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych wypłacane pracownikom poważnie niepełnosprawnym są niższe niż odprawy wypłacane pracownikom w pełni sprawnym, prowadzi do nadmiernego naruszenia uzasadnionych interesów pracowników poważnie niepełnosprawnych i tym samym wykracza poza działania, które są konieczne do zrealizowania celu polityki socjalnej zamierzonego przez niemieckiego prawodawcę.

71 W związku z powyższym odmienne traktowanie będące rezultatem § 6 ust. 1 pkt 1.5 POS nie znajduje uzasadnienia w świetle art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78.

72 Z powyższych względów na pytanie czwarte trzeba odpowiedzieć, iż art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprawy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprawy jest niższa w porównaniu z kwotą odprawy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty, i zakłada, w przypadku zastosowania alternatywnej metody wyliczania, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę ze względu na niepełnosprawność.

W przedmiocie kosztów

73 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 poniesione przez strony w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Artykuł 2 ust. 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy te nie stoją na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprawy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprawy jest niższa w porównaniu z kwotą odprawy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty.**

2) **Artykuł 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie istnieniu uregulowania wchodzącego w skład systemu ochrony socjalnej danego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, którzy ukończyli 54. rok życia i których stosunek pracy ulega rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych, jest wyliczana na podstawie pierwszego możliwego terminu przejścia na emeryturę, odmiennie niż w przypadku podstawowej metody wyliczania, zgodnie z którą podstawą wysokości odprawy jest między innymi staż pracy w przedsiębiorstwie, skutkiem czego kwota wypłaconej w ten sposób odprawy jest niższa w porównaniu z kwotą odprawy wyliczonej przy zastosowaniu owej metody podstawowej, przy tym co najmniej równa połowie tej kwoty, i zakłada, w przypadku zastosowania alternatywnej metody wyliczania, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę ze względu na niepełnosprawność.**

Podpisy