Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ELEANOR SHARPSTON
przedstawiona w dniu 12 lipca 2012 r.[1]

Sprawa C-152/11

Johann Odar
przeciwko
Baxter Deutschland GmbH

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeitsgericht München (Niemcy)]

Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy — Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność — Dopuszczalność uregulowań krajowych przewidujących możliwość wyłączenia pracowników tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego ze świadczeń albo obniżania ich w ramach zakładowego programu socjalnego

1. W drodze niniejszych pytań prejudycjalnych Arbeitsgericht München zwraca się do Trybunału z zapytaniem, czy uregulowaniom krajowym[2] w sprawie odpraw wypłacanych pracownikom, z którymi rozwiązywany jest stosunek pracy, stoi na przeszkodzie dyrektywa Rady 2000/78/WE[3]. Omawiane uregulowania dopuszczają możliwość wyłączenia pracowników tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego (który jest niższy dla pracowników niepełnosprawnych) z programu świadczeń mającego na celu złagodzenie konsekwencji rozwiązania stosunku pracy (bądź zmniejszenia odprawy z tegoż programu świadczeń).

Właściwe przepisy prawa Unii

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej

2. Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej[4] wprowadza zakaz dyskryminacji, w tym między innymi ze względu na wiek i niepełnosprawność.

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Sporne uregulowania krajowe: § 10 ust. 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu: patrz pkt 12, 13 poniżej) oraz program socjalny uzgodniony pomiędzy stroną pozwaną w postępowaniu przed sądem krajowym a właściwą radą pracowniczą. Ów konkretny program został ukształtowany w taki sposób, że obniżeniu ulegają świadczenia, które w innych okolicznościach należałyby się określonej kategorii pracowników, jednakże nie wyłącza ich w sposób zupełny z prawa do otrzymania odprawy.

3 — Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16, zwana dalej „dyrektywą").

4 — Dz.U. 2010, C 83, s. 389, zwana dalej „kartą".

Dyrektywa 2000/78/WE

3. Następujące motywy mają znaczenie dla omawianej sprawy:

„(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.

[…]

(14) Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

[…]

(25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania zróżnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji państw członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana”.

4. Artykuł 1 stanowi, iż celem dyrektywy „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 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:

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 [...]” [5].

6. Artykuł 3 jest zatytułowany „Zakres”. Stanowi on:

„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. Odmienne traktowanie z dowolnego względu zakazanego dyrektywą może być uzasadnione, jeżeli wchodzi w zakres stosowania szczególnych wyjątków przewidzianych w art. 2 ust.5, art. 3 ust. 4, art. 4 ust. 1 oraz art. 6 ust. 1 [6].

8. Artykuł 6 jest zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”. Ustęp 1 stanowi:

„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 […], włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych […]”.

9. Artykuł 16 stanowi: „Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby,

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

5 — Artykuł 5 nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia, że pracodawca podejmuje właściwe środki w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Tak więc pracodawcy zobowiązani są umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie. Artykuł 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) stanowi, iż dyskryminacja pośrednia nie występuje w przypadku, gdy pracodawcy dochowują obowiązków krajowych związanych z wdrażaniem zasad ujętych w art. 5.

6 — Artykuł 2 ust. 5 dyrektywy dopuszcza wyjątek od zasady ogólnego zakazu dyskryminacji w sytuacji, gdy państwa członkowskie wprowadzają niezbędne akty prawne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku bądź ochrony zdrowia. Szczególny wyjątek od zasady ogólnego zakazu dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność jest przewidziany w art. 3 ust. 4 w zakresie zatrudniania w siłach zbrojnych. Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy odmienne traktowanie ze względu między innymi na wiek i niesprawność nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Zobacz na przykład wyrok Trybunału z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-229/08 Wolf, Zb.Orz. s. I-1.

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

10. Artykuł 18 przewiduje wprowadzenie w życie dyrektywy: „Państwa członkowskie do dnia 2 grudnia 2003 r. przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania tej dyrektywy lub mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy w zakresie przepisów dotyczących zbiorowych układów pracy. W takich wypadkach państwa członkowskie zapewnią do dnia 2 grudnia 2003 r., aby przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym podejmą wszelkie niezbędne działania gwarantujące przedstawicielom pracodawców i pracowników w każdym czasie osiągnięcie wyników określonych w niniejszej dyrektywie[…]".

Prawo krajowe

Betriebsverfassungsgesetz

11. Paragrafy 111–113 Betriebsverfassungsgesetz (ustawy o ustroju przedsiębiorstw, zwanej dalej „BetrVG") nakładają wymóg wprowadzenia uregulowań mających na celu złagodzenie ujemnych skutków dla pracowników w następstwie wprowadzenia restrukturyzacji przedsiębiorstwa[7]. Tak więc pracodawcy i reprezentacje pracownicze zobowiązani są do opracowania programów socjalnych w tym zakresie[8].

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

12. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólna ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (zwana dalej „AGG" lub „spornymi przepisami krajowymi") dokonała transpozycji dyrektywy do prawa krajowego.

13. Paragraf 10 jest zatytułowany „Dopuszczalne odmienne traktowanie ze względu na wiek". Stanowi on:

„Niezależnie od § 8[9] odmienne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalne, jeżeli zostanie obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem. Środki mające służyć realizacji tego celu powinny być właściwe i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

[…]

7 — Obowiązek przeprowadzenia konsultacji z reprezentacją pracowniczą ma zastosowanie przy spełnieniu określonych przesłanek: między innymi warunków związanych z liczbą pracowników w przedsiębiorstwie. Wyrażenie „restrukturyzacja" obejmuje (w szczególności) całkowite zaprzestanie działalności, połączenie lub podział spółki albo zasadnicze zmiany organizacyjne, takie jak przeniesienie omawianego przedsiębiorstwa.

8 — Przy podejmowaniu decyzji w przedmiocie programu socjalnego należy uwzględnić interesy pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy i ich perspektywy na znalezienie kolejnego zatrudnienia, oraz pracowników, którzy pozostaną w zrestrukturyzowanym przedsiębiorstwie, a także ciągłość żywotności finansowej przedsiębiorstwa.

9 — Paragraf 8 przewiduje wyjątek od zakazu dyskryminacji ze względu na wymogi zawodowe związane z danym stanowiskiem. W tym względzie zobacz ww. w pkt 7 i przypisie 6 art. 4 ust. 1 dyrektywy.

(6) różnicowaniu świadczeń w programach socjalnych w rozumieniu [BetrVG], jeżeli strony wprowadziły regulację dotyczącą odprawy stopniowaną według wieku lub stażu pracy w przedsiębiorstwie, w której poprzez odpowiednio silne podkreślenie wieku zostały wyraźnie uwzględnione szanse na rynku zależące w sposób istotny od wieku lub wyłączyły ze świadczeń programu socjalnego pracowników, którzy są zabezpieczeni pod względem ekonomicznym, ponieważ w danym przypadku po wykorzystaniu zasiłku dla bezrobotnych mają oni prawo do świadczeń emerytalnych".

Przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego

14. Co się tyczy emerytur z państwowego systemu emerytalnego, § 235 księgi szóstej Sozialgesetzbuch (niemieckiego kodeksu zabezpieczenia społecznego, zwanego dalej „SGB VI") stanowi, że (z zastrzeżeniem spełnienia obowiązku opłacania składek) z chwilą ukończenia 65. roku życia (zwykły wiek emerytalny [10]) pracownik może wystąpić o przyznanie pełnej emerytury. Zgodnie z § 236a SGB VI (w brzmieniu obowiązującym w czasie mającym znaczenie dla sprawy) pracownicy niepełnosprawni w stopniu znacznym byli uprawnieni do wcześniejszej emerytury z chwilą ukończenia 60. roku życia [11]. W pewnych okolicznościach pracownik jest uprawniony do obniżonego świadczenia emerytalnego przed osiągnięciem 65. roku życia. Tak więc wcześniejsze przejście na emeryturę może również nastąpić w wieku 63 lat, pod warunkiem opłacania wystarczających składek.

15. W celu uzyskania uprawnień do świadczenia z tytułu bezrobocia, bezrobotny pracownik musi spełniać określone warunki (w tym między innymi wymóg opłacania składek), a także musi być zarejestrowany jako osoba czynnie poszukująca pracy. Państwo wypłaca standardowe świadczenie z tytułu bezrobocia (Arbeitslosengeld I) [12] w wysokości do 60% poprzedniego wynagrodzenia netto pracownika (kwota ta ulega zwiększeniu do 67%, jeżeli na jego utrzymaniu pozostają dzieci poniżej 18. roku życia). Świadczenie jest wypłacane przez ograniczony czas, w zależności od wieku pracownika i czasu, przez który były opłacane składki [13].

Kündigungsschutzgesetz

16. Kündigungsschutzgesetz (ustawa o ochronie przed zwalnianiem pracowników, zwana dalej „KSchG") określa zasady selekcji pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy. Zwolnienie, aby było zgodne z prawem, musi zgodnie z § 1 ust. 2 KSchG być „społecznie uzasadnione". Paragraf 1 ust. 3 stanowi, że zwolnienie nie jest społecznie uzasadnione, jeżeli pracodawca nie wziął pod uwagę stażu pracy pracownika w przedsiębiorstwie, jego wieku, zobowiązań w zakresie utrzymania innych osób bądź znacznej niepełnosprawności w trakcie procesu dokonywania selekcji pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy.

10 — Począwszy od 2012 r., ustawowy wiek emerytalny ma być stopniowo podwyższany z wieku 65 lat do wieku 67 lat dla osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1946 r.

11 — Począwszy od 2012 r., ustawowy wiek uprawniający do nabycia wcześniejszej emerytury ze względu na niepełnosprawność ma być stopniowo podwyższany z wieku 60 lat do wieku 62 lat dla osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1951 r.

12 — Niższy zasiłek (Arbeitslosengeld II) jest wypłacany po (między innymi) upływie okresu otrzymywania świadczenia w pełnej wysokości.

13 — Tak więc pracownik, który osiągnął wiek 50 lat i opłacał składki przez co najmniej 30 miesięcy, otrzymuje świadczenia przez maksymalny okres 15 miesięcy. Jeżeli pracownik osiągnął wiek 55 lat oraz opłacał składki przez co najmniej 36 miesięcy, może otrzymywać świadczenia przez maksymalny okres 18 miesięcy, natomiast pracownik, który osiągnął wiek 58 lat i opłacał składki przez co najmniej 48 miesięcy otrzymuje świadczenie przez okres 24 miesięcy.

Program socjalny

17. Dnia 30 kwietnia 2004 r. spółka Baxter Deutschland GmbH (zwana dalej „Baxter") zawarła z właściwą pełną reprezentacją pracowników[14] Vorsorglicher Sozialplan (przezornościowy program socjalny, będący w istocie planem zwolnień pracowniczych), którego § 6 ust. 1 zatytułowany jest „Odprawy w razie zakończenia stosunku pracy (z wyjątkiem »wcześniejszego przejścia na emeryturę«)". Stanowi on:

„1. 1. Pracownicy, […] którzy opuszczają [firmę Baxter] (wskutek wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron), otrzymują podlegającą opodatkowaniu odprawę brutto w EUR według następującego wzoru:

Odprawa = współczynnik wieku x staż pracy w przedsiębiorstwie[15] x miesięczne wynagrodzenie brutto".

Kwotę uzyskaną na podstawie powyższego wyliczenia określam mianem „standardowej odprawy".

Zgodnie z § 6 ust 1.2 wykaz współczynników wieku stopniowo wzrasta od 0,35 w wieku 18 lat do 1,75 w wieku 57 lat, a następnie ulega obniżeniu do 1,70 w wieku 58 lat, po czym gwałtownie spada od wieku 58 do 0,30 w wieku 64 lat.

Paragraf 6 pkt 1.5 stanowi: „W przypadku pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany wskutek wypowiedzenia z przyczyn organizacyjnych lub którzy rozwiązują umowę o pracę za porozumieniem stron, standardowa odprawa podlega zestawieniu z następującym wyliczeniem:

(liczba miesięcy pozostających do najwcześniej możliwego momentu przejścia na emeryturę x 0,85 x miesięczne wynagrodzenie brutto)".

Kwotę uzyskaną na podstawie powyższego odmiennego wyliczenia określam mianem „szczególnej odprawy", natomiast skutki tego wyliczenia określam jako „limit".

Następnie § 6 ust. 1.5 stanowi:

„Gdyby wysokość [standardowej odprawy] miała być większa niż kwota [szczególnej odprawy], wypłacana jest kwota mniejsza. Ta mniejsza kwota nie może jednak być niższa od połowy [standardowej odprawy].

Jeżeli wynik zastosowania [szczególnej odprawy] jest równy zeru, wypłacana jest połowa [standardowej odprawy]".

Postanowienie to określam jako „współczynnik korygujący".

18. W dniu 13 marca 2008 r. został zawarty układ ustanawiający uzupełniający program socjalny[16]. Paragraf 7, zatytułowany „Odprawa", stanowi: „Pracownicy objęci zakresem zastosowania programu socjalnego, z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany z powodu zmian w przedsiębiorstwie, otrzymują następujące świadczenia:

7.1. […] Pracownicy otrzymują [standardową odprawę]

14 — W niniejszej opinii firmę Baxter i reprezentację pracowniczą nazywam również „partnerami socjalnymi".

15 — Staż pracy w przedsiębiorstwie odnosi się do liczby lat zatrudnienia w spółce Baxter.

16 — W niniejszej opinii przezornościowy program socjalny i uzupełniający program socjalny nazywam łącznie „programem socjalnym".

7.2. […] W odniesieniu do § 6 pkt 1.5 przezornościowego programu socjalnego strony uzgadniają następującą definicję: pojęcie najwcześniej możliwego przejścia na emeryturę oznacza dzień, w którym pracownik może po raz pierwszy skorzystać z jakichkolwiek ustawowych świadczeń emerytalnych, także z obniżonych świadczeń emerytalnych z tytułu przejścia na wcześniejszą emeryturę".

Stan faktyczny, postępowanie przed sądem krajowym oraz pytania prejudycjalne

19. J. Odar urodził się 25 lipca 1950 r., jest żonaty, ma dwoje dzieci pozostających na jego utrzymaniu. Został uznany za osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym [17]. Od 17 kwietnia 1979 r. był zatrudniony przez spółkę Baxter (względnie jej poprzedników prawnych). Przed rozwiązaniem stosunku pracy J. Odar był zatrudniony w charakterze marketing manager spółki Baxter.

20. Po podjęciu decyzji o przeniesieniu swojej działalności z Heidelberga do München-Unterschleissheim pismem z dnia 25 kwietnia 2008 r. spółka Baxter poinformowała J. Odara, iż zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy. Spółka Baxter zaoferowała J. Odarowi kontynuację zatrudnienia w nowej siedzibie. Ustalenia obejmowały wydłużony okres próbny, w trakcie którego mógł on podjąć decyzję, czy akceptuje te nowe ustalenia. J. Odar wstępnie przyjął stanowisko, a następnie ze swojej strony złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2009 r.

21. Sąd krajowy wyjaśnił, iż zgodnie z § 236a SGB VI J. Odar z chwilą ukończenia 60. roku życia może wystąpić o przyznanie (obniżonego) świadczenia emerytalnego dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym (w przypadku powoda od dnia 1 sierpnia 2010) r. [18].

22. Po rozwiązaniu stosunku pracy z J. Odarem [19] spółka Baxter wypłaciła mu odprawę w wysokości 308 253,31 EUR brutto. Według sądu krajowego odprawa została wyliczona zgodnie z § 6 ust. 1.1–1.5 programu socjalnego w następujący sposób [20]. Po pierwsze, zgodnie ze standardowym wyliczeniem odprawa została wyliczona jak niżej: [odprawa = 1,7 (współczynnik wieku) x 29,71 lat (staż pracy w przedsiębiorstwie) x 12 210,47 (miesięczne wynagrodzenie brutto)]. Daje to odprawę w wysokości około 616 506,63 EUR. Jednakże z uwagi na okoliczność, iż J. Odar osiągnął wiek 58 lat w czasie mającym znaczenie dla sprawy, to znalazł się on w kręgu podmiotowym § 6 ust. 1.5 programu socjalnego. W związku z powyższym szczególna odprawa została wyliczona jak niżej: 19 (miesięcy do najwcześniejszego możliwego momentu przejścia na emeryturę) x 0,85 x 12 210,47 (miesięczne wynagrodzenie brutto). Zastosowanie tego wzoru daje kwotę 197 199,09 EUR. Następnie spółka Baxter zastosowała pozostałe elementy § 6 ust. 1.5, w celu zapewnienia, aby J. Odar otrzymał co najmniej 50% standardowej odprawy, która należałaby mu się, w związku z czym wypłaciła mu odprawę w wysokości 308 253,31 EUR brutto.

17 — Zgodnie z przepisami krajowymi wymagany jest stopień niepełnosprawności w 50%, aby można było uznać daną osobę za niepełnosprawną w stopniu znacznym, a w konsekwencji uprawnioną do wcześniejszego przejścia na emeryturę w wieku 60 lat; zobacz pkt 14 powyżej.

18 — Dr Odar był uprawniony do przejścia na emeryturę najwcześniej w wieku 60 lat ze względu na niepełnosprawność, otrzymując świadczenie emerytalne obniżone o 10,8%. Jest on uprawniony do pełnego świadczenia emerytalnego od momentu ukończenia 63. roku życia.

19 — Odprawa została wyliczona od dnia 31 grudnia 2008 r., to znaczy dnia, w którym skutecznie upłynął okres wypowiedzenia w związku ze złożonym przez niego oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy („czas mający znaczenie dla sprawy") określony w piśmie z dnia 25 kwietnia 2008 r.; zobacz pkt 20 powyżej.

20 — Wszystkie kwoty zostały zaczerpnięte z postanowienia sądu krajowego o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Zachodzą nieznaczne różnice pomiędzy kwotami podanymi przez sąd krajowy a kwotami zawartymi w uwagach stron. Moje własne obliczenia prowadzą do nieznacznie odmiennych wyników: np. kwoty łącznej 616 714,20 EUR przy zastosowaniu standardowego wyliczenia. Wobec powyższego, wszystkie kwoty należy uznać za szacunkowe.

23. W dniu 30 czerwca 2010 r. J. Odar wniósł pozew przeciwko firmie Baxter. Uważa on, że obliczenie odprawy przewidzianej w programie socjalnym jest dla niego krzywdzące ze względu na jego wiek i niepełnosprawność. J. Odar zatem twierdzi, iż należy mu się dalsza odprawa w wysokości 271 988,88 EUR brutto, która odpowiada różnicy pomiędzy faktycznie zapłaconą odprawą i kwotą odprawy, którą powód otrzymałby, gdyby w chwili rozwiązania stosunku pracy – przy tym samym stażu pracy w przedsiębiorstwie – miał ukończone 54 lata.

24. Arbeitsgericht München uznał, iż w związku z powództwem pojawiło się zagadnienie prawa unijnego, wobec czego 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 zabezpieczenia społecznego pracowników, 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/WE, czy też takie odmienne traktowanie jest uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 zdanie drugie lit. a) dyrektywy 2000/78/WE?

2) Czy uregulowanie krajowe przewidujące dopuszczalność odmiennego traktowania ze względu na wiek, w sytuacji gdy strony porozumienia zakładowego wyłączyły, w ramach systemu zabezpieczenia społecznego pracowników, 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 art. 16 dyrektywy 2000/78/WE?

3) Czy uregulowanie zakładowego systemu zabezpieczenia socjalnego [21] przewidujące, że w przypadku pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn organizacyjnych, dokonywane jest alternatywne obliczenie odprawy na podstawie najwcześniej możliwego rozpoczęcia korzystania ze świadczeń emerytalnych 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, narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 i art. 16 dyrektywy 2000/78/WE, czy też takie odmienne traktowanie jest uzasadnione w świetle art. 6 ust. 1 zdanie drugie lit. a) dyrektywy 2000/78/WE?

4) Czy uregulowanie zakładowego systemu zabezpieczenia socjalnego przewidujące, że w przypadku pracowników, którzy ukończyli 54. rok życia i z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn organizacyjnych, dokonywane jest alternatywne obliczenie odprawy na podstawie najwcześniej możliwego momentu rozpoczęcia korzystania ze świadczeń emerytalnych 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/WE?”.

21 — Zakładowy system zabezpieczenia społecznego, o którym mowa w pytaniu 3 i 4, rozumiem jako odesłanie do programu socjalnego, o którym mowa w pkt 17 powyżej.

25. Uwagi na piśmie do Trybunału przedłożyli: J. Odar, spółka Baxter, rząd niemiecki oraz Komisja Europejska. Podczas rozprawy w dniu 18 kwietnia 2012 r. wszyscy uczestnicy postępowania zgłosili uwagi ustne.

Ocena

Uwagi wstępne

26. Pytania sądu odsyłającego dotyczą zarówno przepisu prawa krajowego (§ 10 ust. 6 AGG), który może wchodzić w zakres stosowania art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy, jak i szczegółowego programu socjalnego funkcjonującego w spółce Baxter. Wyjaśnienie na wstępie, co powinno, a co nie powinno stanowić przedmiotu odpowiedzi Trybunału, może okazać się użyteczne przy udzielaniu odpowiedzi na pytania prejudycjalne.

27. Pozostaje oczywistym, iż rola Trybunału ogranicza się do wydania orzeczenia w przedmiocie wykładni spornego prawodawstwa unijnego. Jednakże ustawodawstwo krajowe dopuszczające odstępstwo od zasady równego traktowania daje partnerom socjalnym pewien stopień swobody. Nie można udzielić w sposób abstrakcyjny odpowiedzi na pytanie, czy prawidłowa wykładnia prawa unijnego stoi na przeszkodzie takim przepisom krajowym. Należy mieć na względzie, jakie będą następstwa zawarcia przez partnerów socjalnych układu w sprawie konkretnego programu socjalnego, który wywiera określone skutki wobec konkretnej osoby (w tym wypadku wobec J. Odara). Uważam wobec powyższego, iż przedmiotem analizy powinny być następujące zagadnienia (nie wszystkie jednak należą do właściwości Trybunału).

28. Po pierwsze, czy z programu socjalnego wynikają konsekwencje, które są sprzeczne z art. 1 i art. 2 ust. 1 dyrektywy, a zarazem nie wchodzą one w zakres stosowania odstępstw przewidzianych w art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) i w art. 6 ust. 1? Aby móc udzielić odpowiedzi na to pytanie, należy mieć na względzie konkretne szczegóły tego planu i jego skutki. Wobec powyższego w dalszym toku zbadam sposób funkcjonowania planu, przeanalizuję pozostałe skutki poprzez zastosowanie tego planu wobec J. Odara oraz postawię pytanie, czy dyrektywa stoi na przeszkodzie takim skutkom. Trybunał jest jak najbardziej właściwy do dokonania w tym zakresie oceny oraz do udzielenia odpowiedzi na to pytanie, choć mogą istnieć dodatkowe zagadnienia odnośnie do stanu faktycznego, które powinien zbadać lub potwierdzić sąd krajowy.

29. Po drugie, czy program socjalny spółki Baxter jest dopuszczalny na gruncie § 10 ust. 6 AGG? Jest to zasadniczo zagadnienie prawa krajowego, na które powinien udzielić odpowiedzi sąd krajowy [22].

30. Po trzecie, jeżeli program socjalny takiego rodzaju, jak wprowadzony w życie przez spółkę Baxter, jest dopuszczalny na podstawie prawa krajowego, to czy wówczas właściwe przepisy unijne stoją na przeszkodzie takiemu prawodawstwu? W tym miejscu ostateczna odpowiedź z konieczności łączy w sobie elementy odpowiedzi dotyczące dwóch wcześniejszych etapów analizy. Jeżeli przepisy prawa unijnego, prawidłowo interpretowane, stoją na przeszkodzie programowi socjalnemu, który powoduje określone konkretne skutki oraz jeżeli na gruncie prawa krajowego taki plan jest zgodny z prawem, to wynika z tego, iż prawidłowa wykładnia dyrektywy stoi na przeszkodzie wprowadzaniu w życie tego rodzaju prawodawstwa, ponieważ przyznaje ono partnerom socjalnym nieodpowiedni stopień elastyczności przy tworzeniu indywidualnych programów socjalnych, a w konsekwencji zezwala na uzgadnianie programów socjalnych, które pomimo iż są dopuszczalne na gruncie prawa krajowego, to jednak prowadzą do skutków niezgodnych z dyrektywą.

22 — Zobacz wyrok Trybunału z dnia 19 lutego 2009 r. w sprawie C-321/07 Schwarz, Zb.Orz s. I-1113, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo.

W przedmiocie pytania trzeciego i czwartego

31. Pytania 3 i 4 zmierzają do ustalenia, czy zawarty w dyrektywie zakaz dyskryminacji ze względu na wiek bądź niepełnosprawność stoi na przeszkodzie uregulowaniu programu socjalnego przewidującemu, iż świadczenia wypłacane pracownikom, którzy osiągnęli bądź przekroczyli 54. rok życia, mają być określane na podstawie najwcześniej możliwego momentu nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych (szczególne wyliczenie).

32. Celem dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu między innymi na wiek i niepełnosprawność, w odniesieniu do „zatrudnienia i pracy". Z art. 3 ust. 1 lit. c) wynika, że dyrektywę stosuje się „do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego w odniesieniu do […] warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania". Podzielam pogląd sądu krajowego, iż program socjalny wchodzi w zakres zastosowania dyrektywy, ponieważ program ten ma wpływ na warunki zatrudniania pracowników, w szczególności na zwalnianie i wynagradzanie.

33. Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy „zasada równego traktowania" oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) stanowi, że do celów ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia została zdefiniowana w art. 2 ust. 2 lit. b) i dotyczy sytuacji „[…] gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób z [daną] […] niepełnosprawnością [23], […] w stosunku do innych osób […]".

34. Dyrektywa czyni rozróżnienie pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią a dyskryminacją pośrednią. Dyskryminacja pośrednia nie występuje, jeżeli wchodzi ona w zakres stosowania art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i). Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek jest prawnie dopuszczalna, jeżeli wchodzi w zakres stosowania art. 6 ust. 1 dyrektywy. Brak jest natomiast równorzędnego przepisu uzasadniającego dyskryminację bezpośrednią ze względu na niepełnosprawność [24].

35. J. Odar podnosi, że program socjalny jest dla niego bezpośrednio krzywdzący ze względu na wiek oraz powoduje wystąpienie pośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

36. Rozumiem, iż program socjalny został zastosowany wobec J. Odara w sposób opisany poniżej.

37. Faktyczna odprawa J. Odara została wyliczona zgodnie z programem socjalnym na podstawie trzech czynników: standardowego wyliczenia, szczególnego wyliczenia oraz współczynnika korygującego [25].

Dyskryminacja ze względu na wiek

38. Standardowe wyliczenie prowadzi do bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek. Coraz wyższy, lecz nierównomiernie wzrastający współczynnik wieku przyznawany jest starszym pracownikom do 57. roku życia włącznie, którzy pod tym względem traktowani są bardziej przychylnie niż młodsi pracownicy. Jednakże aspekt ten nie jest sporny w sprawie zawisłej przed sądem krajowym. To następujące w późniejszym momencie opadanie współczynnika wieku spowodowało powstanie

23 — W niniejszej sprawie zwrot ten interpretuję jako „z niepełnosprawnością", bowiem w innym przypadku byłby on pozbawiony znaczenia. To nie dany rodzaj niepełnosprawności, na którą J. Odar cierpi ma znaczenie dla sprawy, lecz okoliczność, że został uznany za osobę niepełnosprawną.

24 — Określone formy działania w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, choć stanowią bezpośrednie rozróżnienie z tego względu, wchodzą w zakres stosowania art. 7 ust. 2 dyrektywy.

25 — Zobacz pkt 22 powyżej.

odmiennego traktowania w ramach programu socjalnego w zastosowaniu względem J. Odara [26]. Jeżeli staż pracy w przedsiębiorstwie i wynagrodzenie pozostają jednakowe, to wypłacana odprawa jest bezpośrednio i wyłącznie różnicowana według wieku pracownika, ponieważ oba te elementy mnożone są przez współczynnik wieku [27].

39. W przypadku J. Odara, jego odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy została wyliczona jak dla osoby, która ukończyła 58. rok życia, dla której współczynnik wieku wynosi 1,7. W zakresie, w jakim podlegał on niższemu współczynnikowi wieku, niż gdyby był w wieku 57 lat, J. Odar został potraktowany mniej przychylnie (w sytuacji gdy wszystkie pozostałe czynniki pozostają jednakowe), niż zostałby potraktowany pracownik o rok młodszy (z takim samym stażem pracy i wynagrodzeniem).

40. Różnica pomiędzy współczynnikami wieku w wysokości 1,75 a 1,7 jest niewielka. Uszczerbek finansowy powstały wskutek takiej różnicy jest mniejszy niż (na przykład) wówczas, gdyby J. Odar miał ukończony 59. rok życia w dniu rozwiązania stosunku pracy. Tym niemniej występuje odmienne traktowanie ze względu na wiek w ramach § 6 ust. 1.1 i ust. 1.2 programu socjalnego.

41. Następnie zastosowano wzór szczególnego wyliczenia (przedmiot pytań 3 i 4) względem odprawy J. Odara. Skutek był taki, iż wysokość odprawy została ograniczona do 85% wynagrodzenia brutto, które zostałoby mu wypłacone pomiędzy dniem rozwiązania stosunku pracy a najwcześniejszym możliwym momentem przejścia na emeryturę (przy założeniu, że miesięczne wynagrodzenie nie uległoby zmianie w trakcie tego okresu).

42. Sąd krajowy zwraca uwagę, że limit ma zastosowanie wyłącznie po ukończeniu 54. roku życia, wobec czego zwraca się z zapytaniem, czy może to stanowić dyskryminację ze względu na wiek. Spółka Baxter przedstawiła dwa wyjaśnienia. W uwagach na piśmie spółka Baxter twierdzi, iż przyczyna, że wyliczenie ma zastosowanie dopiero po ukończeniu 54. roku życia, jest po prostu taka, iż nie jest możliwe z matematycznego punktu widzenia, aby miało to wpływ na kwotę wynikającą ze standardowego wyliczenia przy niższym wieku. W trakcie rozprawy spółka Baxter wyjaśniła, że najwcześniejszy możliwy wiek przejścia na emeryturę był niższy (niż w momencie gdy z J. Odarem rozwiązano stosunek pracy) w chwili zawarcia układu o planie zwolnień. Każde z tych wyjaśnień może okazać się prawdziwe. Ocena tej kwestii należy do sądu krajowego. Co się tyczy wyliczeń matematycznych, pierwsze wyjaśnienie spółki Baxter wydaje się prawdziwe, chyba że istnieje możliwość zatrudnienia się w firmie Baxter przed ukończeniem 18. roku życia albo uzyskania uprawnień emerytalnych przed ukończeniem 60. roku życia. Jeżeli którykolwiek z tych parametrów jest nieprawidłowy (kwestie te należą do sądu krajowego), szczególne wyliczenie może wywierać wpływ na kwotę uzyskaną na podstawie standardowego wyliczenia przy wcześniejszym wieku. W tym wypadku wystąpiłby kolejny przypadek dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek.

26 — Współczynnik wieku wzrasta nierównomiernie od 0,35 w wieku 18 lat do możliwie najwyższego współczynnika (1,75) przy wieku 57 lat. Od tego momentu opada on gwałtownie do wysokości najniższego współczynnika (0,3) przy wieku 64 lat.

27 — Odpowiednie kwoty i sposób wprowadzania poszczególnych danych do równań przesądzają następstwa w poszczególnych przypadkach. Przy standardowym wyliczeniu w ramach programu socjalnego (Odprawa = współczynnik wieku x staż pracy w przedsiębiorstwie x miesięczne wynagrodzenie brutto), współczynnik wieku określa liczbę miesięcy (lub ułamków miesięcy), za które uwzględniane jest wynagrodzenie przy wyliczaniu odprawy. Tak więc, dla pracownika, który ukończył 36. rok życia, wynagrodzenie miesięczne traktowane jest według wartości nominalnej, (współczynnik wieku 1). Po ukończeniu 57. roku życia jest ono mnożone przez 1,75, natomiast po ukończeniu 64. roku jest mnożone przez 0,3. Tak więc po ukończeniu 36. roku życia staż pracy w przedsiębiorstwie jest mnożony przez liczbę mniejszą o 0,75 (lub o ¾) wynagrodzenia miesięcznego w porównaniu do pracownika, który ukończył 57. rok życia. Po ukończeniu 64. roku staż ów jest mnożony przez liczbę mniejszą o 1,45 (prawie o 1½) wynagrodzenia miesięcznego w porównaniu do pracownika, który ukończył 57. rok życia. Tak więc pracownicy z wyższym współczynnikiem wieku i dłuższym stażem pracy otrzymują wyższe świadczenia w ramach programu socjalnego.

43. Przy (najbardziej przekonującym) założeniu, że wyjaśnienie spółki Baxter jest prawdziwe, to wówczas wzmiankowanie wieku 54 lat w programie socjalnym pozostaje bez znaczenia. Szczególne wyliczenie może być zastosowane przy dowolnym wieku, lecz wywoła skutek wyłącznie od wieku 54 lat wzwyż. W takim wypadku wzmiankowanie „wieku 54 lat" nie wprowadza żadnego faktycznego zróżnicowania ze względu na wiek – jest to po prostu niefortunny dobór słów, który wywołuje wrażenie, iż ma miejsce zróżnicowanie. Tak więc szczególne wyliczenie samo w sobie nie prowadzi do dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

44. Obecnie przyjrzyjmy się skutkom zastosowania szczególnego wyliczenia na odprawę J. Odara z tytułu rozwiązania stosunku pracy (i) przy wieku 65 lat uprawniającym do nabycia uprawnień emerytalnych oraz (ii) przy wieku 60 lat uprawniającym do nabycia uprawnień emerytalnych. W pierwszym wypadku szczególne wyliczenie nie wpływa na wysokość odprawy. W drugim wypadku wpływ zastosowania szczególnego wyliczenia jest wręcz drastyczny, co już na wstępie obniża wypłacaną odprawę o ponad dwie trzecie, choć ostateczne obniżenie ogranicza się do połowy przy zastosowaniu czynnika korygującego. Tak przedstawia się bezpośredni skutek zastosowania wieku 60 lat jako wieku emerytalnego zamiast wieku 65 lat. Okoliczność, że dokonane w tym miejscu wyliczenie oparte jest na niższym wieku emerytalnym, jest bezpośrednim następstwem niepełnosprawności J. Odara.

45. Rząd niemiecki podnosi, iż w ramach programu socjalnego nie występuje dyskryminacja względem pracowników niepełnosprawnych, ponieważ nabywają oni uprawnienia emerytalne w wieku 60 lat, wobec czego ich sytuacja nie jest porównywalna z sytuacją osób bez niepełnosprawności, które nabywają uprawnienia emerytalne w wieku 65 lat. Różnica minimalnego wieku uprawniającego do nabycia uprawnień emerytalnych jest obiektywnym rozróżnieniem. Następnie rząd niemiecki powołuje się na wyroki Trybunału w sprawach Bird's Eye Walls [28] oraz Hlozek [29] w celu sformułowania wniosku, iż obiektywnie odmienne sytuacje nie powinny być traktowane w jednakowy sposób.

46. Nie zgadzam się z rozumowaniem rządu niemieckiego.

47. Wydaje mi się, iż obie grupy obejmują pracowników, którzy chcieliby pozostawać zatrudnieni aż do chwili osiągnięcia zwykłego wieku emerytalnego (65 lat), lecz znaleźli się w obliczu rozwiązania stosunku pracy. Moim zdaniem obie kategorie są zatem jednak porównywalne.

48. Ponadto sytuacja w niniejszej sprawie o tyle różni się od sytuacji w sprawach Bird's Eye Walls oraz Hlozek, iż „świadczenia pomostowe" będące przedmiotem sporu w tych dwóch sprawach zostały wypłacone tylko pracownikom bliskim ustawowego wieku emerytalnego, zwolnionym w związku z restrukturyzacją zatrudniającego ich przedsiębiorstwa. Świadczenie zostało wypłacone kobietom, które ukończyły 50. rok życia, oraz mężczyznom, którzy ukończyli 55. rok życia. Wypłata świadczenia pomostowego została powiązana z wiekiem emerytalnym, zważywszy, iż kobiety nabywały uprawnienia emerytalne po ukończeniu 55. roku życia, natomiast mężczyźni musieli zaczekać do ukończenia 60. roku życia. Trybunał stwierdził, iż ustalając różny wiek, począwszy od którego przysługiwało prawo do świadczenia pomostowego, program socjalny wprowadzał neutralny mechanizm, co oznacza brak dyskryminacji. W konsekwencji mężczyźni i kobiety nie znajdywały się w identycznym położeniu, wobec czego ich sytuacje nie były uważane za porównywalne [30].

28 — Wyrok Trybunału z dnia 9 listopada 1993 r. w sprawie C-132/92 Bird's Eye Walls przeciwko Roberts, Rec. s. I-5579, zwany dalej „wyrokiem w sprawie Bird's Eye Walls".

29 — Wyrok Trybunału z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C-19/02, Zb.Orz. s. I-11491.

30 — Wyżej wymieniony w przypisie 28 wyrok w sprawie Bird's Eye Walls dotyczył podobnej sytuacji. W tej sprawie „emerytura pomostowa" została wypłacona pracownikowi zobowiązanemu do przejścia na emeryturę z uwagi na zły stan zdrowia przed osiągnięciem normalnego wieku uprawniającego do nabycia uprawnień emerytalnych, który to wiek wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Zobacz również ww. w przypisie 29 wyrok w sprawie Hlozek, pkt 49.

49. W niniejsze sprawie odprawa jest co do zasady przyznawana wszystkim pracownikom. Bliskość wieku emerytalnego ma wyłącznie znaczenie dla stosowania szczególnego wyliczenia. Z powyższego wynika, iż odpowiednim porównaniem dla potrzeb niniejszej sprawy będzie dokonanie porównania pomiędzy dwoma pracownikami, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy. W odróżnieniu od sytuacji występującej w sprawach Bird's Eye Walls i Hlozek [31] to nie porównanie oparte na wieku powoduje nabycie uprawnień do przyznania świadczenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

50. W niniejszej sytuacji pracownicy niepełnosprawni traktowani są mniej przychylnie niż pracownicy bez niepełnosprawności, ponieważ nabywają oni uprawnienia emerytalne z chwilą ukończenia 60. roku życia, zamiast 65. roku życia. Dla dowolnego wieku pierwszy czynnik szczególnego wyliczenia (miesiące pozostające do najwcześniej możliwego momentu przejścia na emeryturę) zawsze będzie niższy dla pracownika niepełnosprawnego niż dla pracownika bez niepełnosprawności będącego w tym samym wieku.

51. W konsekwencji rzekomo neutralne szczególne wyliczenie prowadzi do pośredniej dyskryminacji względem niepełnosprawnych pracowników. Skutek dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność polega na tym, że (i) niepełnosprawny pracownik, który ukończył 58. rok życia i z którym rozwiązano stosunek pracy, otrzyma znacznie niższą kwotę niż pracownik będący w tym samym wieku, z identycznym wynagrodzeniem i z tym samym stażem pracy w przedsiębiorstwie, a który nie jest niepełnosprawny; (ii) dla pracownika niepełnosprawnego istnieje mniejsze prawdopodobieństwo niż dla zdrowego rówieśnika znalezienia nowej pracy oraz znajdzie się on w trudniejszej sytuacji finansowej przez resztę życia, jeżeli zostanie zmuszony do przyjęcia obniżonego świadczenia emerytalnego [32], oraz (iii) znacznie bardziej opłaca się rozwiązać stosunek pracy z niepełnosprawnym pracownikiem niż z pracownikiem bez niepełnosprawności, a tym sposobem istnieje większe potencjalne prawdopodobieństwo rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami niepełnosprawnymi [33].

52. Wobec powyższego uważam, iż program socjalny prowadzi do dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność w zakresie, w którym pozornie neutralny przepis (miesiące pozostające do najwcześniej możliwego momentu przejścia na emeryturę) w § 6 ust. 1.5 programu socjalnego prowadzi do powstania niekorzystnej sytuacji (przyznanie niższej odprawy) dla pracowników niepełnosprawnych, którzy nabywają uprawnienia emerytalne po ukończeniu 60. roku życia, w stosunku do pracowników bez niepełnosprawności, którzy nabywają uprawnienia emerytalne nie wcześniej niż po osiągnięciu normalnego wieku emerytalnego (65. roku życia).

53. Sąd odsyłający wyjaśnia, iż istnieje możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę z innych względów, na przykład po ukończeniu 63. roku życia [34]. Nie jest to zagadnienie będące przedmiotem sporu zawisłego przed sądem krajowym, a które wymaga rozważenia zagadnień prawa krajowego. Wobec powyższego nie zachodzi potrzeba, aby Trybunał miał je na względzie.

Uzasadnienie celów dyrektywy

54. Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy dyskryminacja pośrednia nie występuje, jeżeli jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć realizacji tego celu są odpowiednie i konieczne.

31 — Wyżej wymienionymi w przypisach 28, 29.

32 — Z zastrzeżeniem krajowych przepisów emerytalnych dla pracowników niepełnosprawnych, którzy początkowo otrzymują obniżone świadczenie emerytalne, które w terminie późniejszym może ulec przekształceniu na pełne świadczenie emerytalne po trzech latach po spełnieniu koniecznych przesłanek przewidzianych w prawie krajowym.

33 — Zobacz pkt 70–75 poniżej.

34 — Zobacz pkt 14 powyżej.

55. Ponadto dyskryminacja bezpośrednia ze względu na wiek (lecz nie z innych względów, jak na przykład niepełnosprawność) jest dopuszczalna, jeżeli wchodzi w zakres stosowania art. 6 ust. 1 dyrektywy. Przepis ten przyznaje państwom członkowskim szeroki zakres uznania przy ustalaniu polityki w zakresie zatrudniania oraz pozwala im na ustanawianie szczególnych warunków w zakresie zwalniania, jeżeli służą one realizacji zgodnych z prawem celów, a które w innym wypadku stanowiłoby dyskryminujące traktowanie ze względu na wiek [35]. W motywie 25 dyrektywy podkreślono bowiem, że „należy […] odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana".

56. Zakres stosowania art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) i art. 6 ust. 1 nie jest identyczny [36]. Tym niemniej Trybunał stwierdził, iż choć zachodzi różnica w brzmieniu obu przepisów [art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) stanowi, że „przepis [...] jest obiektywnie uzasadniony zgodnym z prawem celem […]", natomiast art. 6 ust. 1 stanowi, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, „jeżeli […] zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem […]", należy jednak zauważyć, że nie można sobie wyobrazić, aby różnica w traktowaniu mogła być uzasadniona zgodnym z prawem celem, osiągniętym za pomocą właściwych i koniecznych środków, a jednocześnie uzasadnienie to nie byłoby racjonalne [37].

– Cel zgodny z prawem

57. Prawo do pracy oraz zakaz dyskryminacji ze względu na wiek bądź niepełnosprawność zostały zagwarantowane jako prawa podstawowe w karcie [38]. Ponieważ uzasadnienie zawarte w art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) i art. 6 ust. 1 dyrektywy stanowią odstępstwo od ogólnej zasady zakazu dyskryminacji, oba przepisy winny być interpretowane w sposób zawężający [39]. Ponadto pomimo posiadania przez nie szerokiego zakresu swobody w dziedzinie polityki społecznej, na państwach członkowskich spoczywa obowiązek udowodnienia zgodności z prawem wyznaczonego celu (lub wyznaczonych celów), w połączeniu z wysokimi wymaganiami dowodowymi [40].

58. W sytuacji gdy w spornych przepisach krajowych nie określono celu, do jakiego przepisy te zmierzają, to wówczas można wykorzystać inne elementy ich ram ogólnych dla ustalenia celu leżącego u ich podstaw, a to dla dokonania kontroli sądowej w zakresie zgodności z prawem oraz proporcjonalności przepisów krajowych [41].

59. Sąd krajowy wskazuje, że programy socjalne mają na celu umożliwienie partnerom socjalnym rozdzielenie ograniczonych środków finansowych pomiędzy pracownikami, z którymi ulega rozwiązaniu stosunek pracy. Służy on realizacji celu zapewnienia, aby odprawy złagodziły bezpośrednie konsekwencje rozwiązania stosunku pracy poprzez zapewnienie wypłaty dla pracowników dla wspomożenia ich do czasu uzyskania nowego bezpiecznego źródła dochodów oraz bardziej szczodrego zabezpieczenia dla młodszych pracowników. Podnosi się, iż młodsi pracownicy mają większą potrzebę finansową, gdyż w odróżnieniu od starszych pracowników będących w wieku tuż przed nabyciem uprawnień emerytalnych, nie mają oni jasno zarysowanego źródła dochodów w przyszłości.

35 — Zobacz ww. w pkt 3 motyw 25. Zobacz również wyrok Trybunału z dnia 5 marca 2009 r. w sprawie C-388/07 Age Concern England, Zb.Orz. s. I-1569, pkt 51.

36 — Zobacz ww. w przypisie 35 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 58.

37 — Ibidem, pkt 65.

38 — Zobacz artykuł 21.

39 — Co się tyczy ogólnej interpretacji wyjątków, zob. wyrok Trybunału z dnia 21 października 2010 r. w sprawie C-227/09 Accardo i in., Zb.Orz. s. I-10273, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo. Co się tyczy interpretacji wyjątku określonego w art. 2 ust. 5 dyrektywy, zob. wyrok Trybunału z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-341/08 Petersen, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60, a ostatnio wyrok Trybunału z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge, Zb.Orz. s. I-8003, pkt 56.

40 — Wyżej wymieniony w przypisie 35 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 65.

41 — Wyrok Trybunału z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawach połączonych C-250/09 i C-268/09 Georgiew, Zb.Orz. s. I-11869, pkt 40.

60. Biorąc pod uwagę okoliczność, iż tylko ograniczone środki są dostępne do rozdzielenia pomiędzy pracownikami, z którymi rozwiązywany jest stosunek pracy, cel zapewnienia bardziej szczodrego zabezpieczenia dla osób mających większą potrzebę finansową leży oczywiście w interesie ogólnym, a nie jest celem „czysto indywidualnym, związanym z sytuacją danego pracodawcy, tego rodzaju jak zmniejszenie kosztów czy poprawa konkurencyjności”[42]. Wobec powyższego uznaję go za cel zgodny z prawem.

61. Przyjmując, iż cel jest zgodny z prawem, czy zatem program socjalny jest odpowiedni i konieczny? Ujmując rzecz inaczej, czy program socjalny stanowi odpowiedni środek dla osiągnięcia zamierzonego celu [stworzenia pomostu w trakcie okresu pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a następnym źródłem dochodów pracownika, przewidując bardziej szczodre zabezpieczenie dla młodszych pracowników, którzy (w odróżnieniu od starszych pracowników będących w wieku tuż przed nabyciem uprawnień emerytalnych) nie mają jasno zarysowanego przyszłego źródła dochodów]? Wreszcie czy cele te mogły zostać zrealizowane przy zastosowaniu mniej krzywdzących środków?

– Czy program socjalny jest odpowiednim środkiem dla realizacji tych celów?

62. Trzy czynniki zastosowane przy wyliczaniu odprawy według standardowego wyliczenia w ramach programu socjalnego (współczynnik wieku, długość stażu pracy w przedsiębiorstwie, miesięczne wynagrodzenie brutto) faworyzuje starszych pracowników w wieku do 57 lat włącznie[43]. Pomiędzy 36. (współczynnik wieku = 1,00) a 57. rokiem życia (współczynnik wieku = 1,75)[44] współczynnik wieku działa na rzecz zwiększenia kwoty otrzymanej odprawy. Ogólnie rzecz ujmując, jest prawdopodobnym, iż długość stażu pracy i wynagrodzenie zwiększają się wraz z wiekiem pracownika[45], tym samym zwiększając kwotę wypłacanej odprawy.

63. Jednakże partnerzy socjalni następnie uwzględnili okoliczność, że starsi pracownicy będący w wieku tuż przed nabyciem uprawnień emerytalnych, uprawnieni są do świadczenia emerytalnego. Tak więc szczególne wyliczenie wprowadza limit w wysokości 85% kwoty, którą pracownik zarobiłby pomiędzy momentem rozwiązania stosunku pracy a najwcześniejszym możliwym momentem przejścia na emeryturę. Przy braku takiego limitu rzeczywiście wydaje się prawdopodobne, iż większa cześć dostępnych, ograniczonych środków finansowych zostałaby przeznaczona dla starszych pracowników, którzy wkrótce będą mogli uzyskać dostęp do bezpiecznego źródła dochodów (to znaczy świadczenia emerytalnego), z potencjalną szkodą dla młodszych pracowników[46].

64. W tych okolicznościach uznaję, iż jest rzeczą właściwą, aby partnerzy socjalni ustanowili limit na świadczenia wypłacane starszym pracownikom będącym tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego, przy dystrybucji ograniczonych dostępnych środków finansowych w ramach programu socjalnego. W tym zakresie program socjalny wydaje się odpowiednim środkiem dla realizacji zgodnego z prawem celu.

42 — Wyżej wymieniony w przypisie 35 wyrok w sprawie Age Concern England, pkt 46.

43 — Zobacz pkt 17 powyżej.

44 — Zobacz pkt 26, 27 powyżej.

45 — Zobacz pkt 38 powyżej.

46 — Rząd niemiecki na rozprawie podkreślał, że pracownik, który przejdzie na wcześniejszą emeryturę, zachowuje prawo do ubiegania się o dalsze zatrudnienie. W wypadku znalezienia nowej pracy, wypłata emerytury ulega zawieszeniu. Wówczas może on pracować aż do osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego. W tym momencie jego świadczenia emerytalne zostają odwieszone i zostają dostosowane w sposób odzwierciedlający jego konkretne położenie. O ile taki argument opiera się na założeniu, że starszy pracownik znajdzie nowe zatrudnienie, to nie znajduje on potwierdzenia w postaci jakichkolwiek dowodów w postępowaniu przez Trybunałem oraz pozostaje niezgodne z powszechnie znanymi trudnościami napotykanymi przez starszych pracowników przy poszukiwaniu ponownego zatrudnienia. Choć do sądu krajowego należy weryfikacja tego stanowiska, jestem skłonna uznać, iż argument ten jest chybiony. Pozostaje natomiast prawdą, iż dostęp do świadczenia emerytalnego (nawet obniżonego) zapewnia bezpieczeństwo dochodów, z którego młodszy pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, nie może skorzystać.

65. Natomiast z uwagi na okoliczność, że pracownik niepełnosprawny może przejść na emeryturę we wcześniejszym terminie (choć przy obniżonym świadczeniu emerytalnym) niż zdrowy pracownik, szczególne wyliczenie stawia pracowników niepełnosprawnych w szczególnie niekorzystnej sytuacji. Do sądu krajowego należy zbadanie w ramach oceny programu socjalnego, czy ustanawianie limitu na świadczenia wypłacane pracownikom niepełnosprawnym wystarczająco korzystnie wpływa na całość środków finansowych pozostających do dyspozycji na wypłatę odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy, aby uzasadniało to adekwatność obniżenia ich uprawnień. Biorąc pod uwagę, iż na ogół liczba niepełnosprawnych pracowników w przedsiębiorstwie jest względnie niewielka[47], nie wydaje się, aby regulacja (w sposób zamierzony, czy też z powodu nieuwagi) ukierunkowana w ten sposób na pracowników niepełnosprawnych mogła być odpowiednia.

– Czy można zrealizować cele programu socjalnego w mniej krzywdzący sposób?

66. Czy zachodzi konieczność ukierunkowywania się na niepełnosprawnych pracowników, aby umożliwić partnerom socjalnym zapewnienie bardziej szczodrego zabezpieczenia pozostałym pracownikom?

67. Moim zdaniem tak nie jest[48].

68. Przy wyliczaniu wysokości świadczeń wypłacanych pracownikom znajdującym się w obliczu rozwiązania stosunku pracy, wzór szczególnego wyliczenia bierze pod uwagę wyłącznie jeden kluczowy element: bliskość osiągnięcia wieku emerytalnego. Jak już wskazałam, powyższe uważam za odpowiednie co do zasady. Jednakże przy bliższym zbadaniu sprawy, pozornie sprawiedliwe rozwiązanie w postaci limitu (to znaczy wyraźnego powiązania z alternatywnym źródłem dochodów, gdy stanie się ono dostępne) wprowadza w błąd. Skupiając się na jednym pojedynczym kluczowym elemencie, limit nie uwzględnia wagi pozostałych elementów mających znaczenie dla pracowników niepełnosprawnych. W szczególności o ile pracownik, który przejdzie na wcześniejszą emeryturę, otrzyma obniżone świadczenie emerytalne, a w konsekwencji może zostać zmuszony do odpowiedniego skorygowania swoich wydatków, to szczególne wyliczenie w ogóle nie uwzględnia możliwości, że niepełnosprawni pracownicy mogą mieć zwiększone wymagania finansowe wynikające z ich niepełnosprawności bądź że wraz z upływem lat te wymagania finansowe mogą wzrastać. Mogą oni nie być w stanie skorygować swoich wydatków bez znaczących wyrzeczeń, które nie miałyby miejsca w przypadku pełnosprawnego kolegi.

69. Wydaje mi się wobec powyższego, że zgodne z prawem cele programu socjalnego mogłyby zostać zrealizowane przy zastosowaniu mniej krzywdzącego sposobu, należycie uwzględniającego szczególne okoliczności, w jakich znajdują się pracownicy niepełnosprawni, przy podziale ograniczonych środków dostępnych do wypłaty jako odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Z tej też przyczyny uważam, iż ustalenia wprowadzone przez program socjalny spółki Baxter nie spełniają kryterium proporcjonalności.

Kryteria wyznaczania pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy

70. Pozostaje jeszcze jedno zagadnienie związane z kryteriami wyznaczania pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy, oraz z kosztami związanymi z rozwiązaniem stosunku pracy ze szczególnymi kategoriami pracowników, które należy zwięźle zbadać.

47 — Zobacz *Facts on disability in the world of work* (Fakty na temat niepełnosprawności...) publikowane przez Międzynarodową Organizację Pracy, dostępne w witrynie internetowej http:www.ilo.org/employment/disability.

48 — Zobacz pkt 44–52 powyżej.

71. Podczas rozprawy zarówno spółka Baxter, jak i rząd niemiecki podkreślali, że pracodawcy mogą mieć wzgląd jedynie na cztery kryteria, wymienione w § 1 ust. 1–3 KSchG, przy wyznaczaniu pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy [49].

72. Nawet jeżeli kryteria te stosowane są w sposób sprawiedliwy i obiektywny, to okoliczność, że zwolnienie starszego lub niepełnosprawnego pracownika wiąże się z mniejszymi kosztami, może tym niemniej, moim zdaniem, mieć wpływ na wynik wyboru, z kim ma zostać rozwiązany stosunek pracy.

73. Aby unaocznić, dlaczego tak się dzieje, proponuję przyjrzeć się przykładowi.

74. Przedsiębiorstwo powinno rozwiązać stosunek pracy z 30 pracownikami. Stosując § 1 ust. 2 i 3 KSchG, przyznaje ono „punkty" dotychczasowym pracownikom poprzez zastosowanie wobec każdego z nich czterech kryteriów, o których mowa w tych przepisach [50]. Pracownicy, którzy uzyskali 80 punktów bądź więcej, mogą czuć się bezpieczni przed rozwiązaniem stosunku pracy. Patrząc na punktację, przedsiębiorstwo wyznacza bez większych trudności 29 pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy – wszyscy uzyskali punktację znacznie poniżej progu. Należy wyznaczyć 30 pracownika spośród trzech kandydatów (A, B oraz C). Kandydaci A i B pozostają w związku małżeńskim oraz mają dwie osoby będące na ich utrzymaniu. Kandydat C jest stanu wolnego i posiada wystarczający stopień niepełnosprawności, aby uzyskał uprawnienia do wcześniejszych świadczeń emerytalnych jako pracownik niepełnosprawny. Wszyscy uzyskali wynik 79 punktów:

	A	B	C
Wiek	57	54	57
Długość stażu pracy w przedsiębiorstwie	10	14	12
Obowiązek zapewnienia utrzymania	12	12	0
Niepełnosprawność	0	0	10
Ogółem	79	79	79

75. Jeżeli nie byłoby kandydata C, pracodawca dokonywałby wyboru pomiędzy kandydatem A a kandydatem B. Dla pracodawcy byłoby mniej kosztowne wyznaczyć kandydata A. Jednakże z chwilą wprowadzenia kandydata C do równania, wybór pracodawcy logicznie przechodzi na kandydata C, i on też zostaje wyznaczony do zwolnienia. Jak rozumiem, nie miałoby tu miejsca uchybienie wymogom KSchG. Gdy należy znaleźć rozstrzygające kryterium wyłonienia osoby, z którą ma zostać rozwiązany stosunek pracy przy identycznej ilości punktów, logiczny wybór działa na niekorzyść pracownika starszego względnie pracownika niepełnosprawnego.

49 — Zobacz pkt 16 powyżej.

50 — W sprawie C-86/10 Balaban (postanowienie Trybunału z dnia 23 maja 2011 r.) do Trybunału zwrócono się z zapytaniem, czy przepisy krajowe przewidujące dopuszczalność wyznaczania pracowników do zwolnień grupowych ze względu na wiek jest uzasadnione na podstawie art. 6 ust. 1 dyrektywy. Trybunał został poinformowany, iż system punktowy, taki jaki zastosowałam w niniejszym przykładzie, był powszechnym sposobem stosowania czterech kryteriów. Sprawa ta została wycofana przez sąd krajowy [Arbeitsgericht Siegburg (Niemcy)] po przeprowadzeniu rozprawy, lecz przed wydaniem wyroku (Dz.U. 2011, C 252, s. 27).

76. Uważam zatem, iż dyrektywa stoi na przeszkodzie uregulowaniom krajowym [51], takim jak zawartym w § 6 ust. 1.1–1.5 programu socjalnego. Przepisy takie prowadzą do dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność, ponieważ pozornie neutralny przepis programu socjalnego prowadzi do niekorzystnej sytuacji. Z uwagi na okoliczność, że niepełnosprawni pracownicy mogą nabyć uprawnienia emerytalne po ukończeniu 60. roku życia, zostają im przyznane odprawy w niższej wysokości niż pracownikom pełnosprawnym, którzy nabywają uprawnienia emerytalne po ukończeniu standardowego 65. roku życia.

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

77. W drodze pytań pierwszego i drugiego sąd krajowy zasadniczo zmierza do ustalenia, czy § 10 ust. 6 AGG jest zgodny z dyrektywą w zakresie, w jakim zezwala on partnerom socjalnym na zawieranie układów w sprawie programów socjalnych (takich jak w niniejszym postępowaniu), które przewidują odmienne traktowanie ze względu na wiek i niepełnosprawność.

78. Sąd odsyłający wyjaśnił, że § 10 ust. 6 AGG zezwala na dyskryminację pośrednią ze względu na wiek. Jednakże sąd krajowy nie dokonał wyraźnych ustaleń, czy (i) program socjalny spółki Baxter wchodzi w zakres stosowania § 10 ust. 6 AGG ani (ii) czy (na gruncie prawa krajowego) jest on zgodny z wymogami zawartymi w tym przepisie.

79. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wyłącznie do sądu krajowego należy wykładnia przepisów krajowych oraz stwierdzenie ich zgodności z prawem unijnym. Trybunał jest natomiast właściwy do podania sądowi krajowemu wszelkich wskazówek w zakresie wykładni dyrektywy, umożliwiających temu sądowi wydania orzeczenia w przedmiocie zgodności przepisów krajowych z prawem unijnym.

80. Z powyższych względów wniosłam, aby Trybunał dokonał interpretacji dyrektywy w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie programowi socjalnemu firmy Baxter w zakresie, w jakim program ten traktuje w sposób krzywdzący niepełnosprawnego pracownika, takiego jak J. Odara [52]. W wypadku uznania przez sąd krajowy, że § 10 ust. 6 AGG zezwala na program socjalny spółki Baxter, to wówczas na sądzie krajowym spoczywa obowiązek dokonania oceny, czy ten przepis prawa krajowego może być interpretowany zgodnie z dyrektywą w taki sposób, iż zakazuje on takich programów socjalnych. Jeżeli taka wykładnia nie jest możliwa, sąd krajowy jest obowiązany nie stosować tego przepisu [53].

81. Udzieliłabym zatem odpowiedzi na pytanie pierwsze i drugie w ten sposób, że na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek dokonania wykładni i zastosowania odnośnych zezwalających przepisów prawa krajowego (w tym wypadku § 10 ust. 6 AGG) zgodnie z dyrektywą 2000/78/WE, tak dalece, jak to możliwe, w ramach maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe. Jeżeli sąd krajowy uzna, iż taka wykładnia nie jest możliwa, to jest on wówczas obowiązany nie stosować w zawisłym przed nim sporze takiego przepisu.

51 — Zobacz przypis 2 oraz pkt 26–30 powyżej w przedmiocie relacji pomiędzy dyrektywą, AGG oraz programem socjalnym spółki Baxter.

52 — Zobacz pkt 76 powyżej.

53 — Zobacz wyrok Trybunału z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 Marleasing, Zb.Orz. s. I-4135, pkt 8; ostatnio wyrok Trybunału z dnia 10 marca 2011 r. w sprawie C-109/09 Deutsche Lufthansa, Zb.Orz. s. I-1309, pkt 51. Zobacz również ww. w pkt 9 art. 16 dyrektywy.

Wnioski

82. Z tych względów proponuję Trybunałowi udzielenie następujących odpowiedzi na pytania przedłożone przez Arbeitsgericht München:

1) Artykuł 1, art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) oraz 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 stoją one na przeszkodzie takim uregulowaniom krajowym, jak zawarte w § 6 ust. 1.1–1.5 programu socjalnego uzgodnionego przez spółkę Baxter i radę pracowniczą, które prowadzą do dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność, ponieważ pozornie neutralny przepis programu socjalnego skutkuje niekorzystnym położeniem (przyznanie odprawy w niższej wysokości) niepełnosprawnych pracowników mogących nabyć uprawnienia emerytalne po ukończeniu 60. roku życia w porównaniu z pracownikami pełnosprawnymi, którzy nabywają uprawnienia emerytalne po ukończeniu zwykłego wieku emerytalnego (65. roku życia).

2) Do sądu krajowego należy – w ramach maksymalnego zakresu uznania, jakie daje mu prawo krajowe – dokonanie wykładni oraz zastosowanie właściwego przepisu prawa krajowego w zgodności z dyrektywą 2000/78. Jeżeli sąd krajowy uzna, iż taka wykładnia nie jest możliwa, to jest on wówczas obowiązany nie stosować owego przepisu w zawisłym przed nim sporze.