

WYROK TRYBUNA?U (druga izba)

z dnia 28 czerwca 2012 r. (\*)

Swobodny przep?yw pracowników – Artyku? 45 TFUE – Rozporz?dzenie (EWG) nr 1612/68 – Artyku? 7 ust. 4 – Zasada niedyskryminacji – Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia wyp?acany pracownikom obj?tym systemem zatrudnienia w niepe?nym wymiarze czasu pracy przed przej?ciem na emerytur? – Pracownicy przygraniczni podlegaj?cy opodatkowaniu podatkiem dochodowym w pa?stwie miejsca zamieszkania – Fikcyjne uwzgl?dnienie podatku od wynagrodze? obowi?zuj?cego w pa?stwie cz?onkowskim zatrudnienia

W sprawie C-172/11

maj?cej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, z?o?ony przez Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Niemcy) postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2011 r., które wp?yn??o do Trybuna?u w dniu 11 kwietnia 2011 r., w post?powaniu:

**Georges Erny**

przeciwko

**Daimler AG – Werk Wörth,**

TRYBUNA? (druga izba),

w sk?adzie: J.N. Cunha Rodrigues (sprawozdawca), prezes izby, U. L?hmus, A. Rosas, A. Arabadjiev i C.G. Fernlund, s?dziowie,

rzecznik generalny: J. Mazák,

sekretarz: A. Impellizzeri, administrator,

uwzgl?dniaj?c procedur? pisemn? i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 28 marca 2012 r.,

rozwa?ywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu M. Erny’ego przez G. Turka, Rechtsanwalt,
- w imieniu Daimler AG – Werk Wörth przez U. Baecka oraz N. Kramer, Rechtsanw?lte,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez G. Rozeta oraz S. Grünheid, dzia?aj?cych w charakterze pe?nomocników,

podj?wszy, po wys?uchaniu rzecznika generalnego, decyzj? o rozstrzygni?ciu sprawy bez opinii,

wydaje nast?puj?cy

**Wyrok**

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wyk?adni art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporz?dzenia Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 pa?dziernika 1968 r. w sprawie

swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz.U. L 257, s. 2).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M. Ernym, obywatelem francuskim mieszkającym we Francji i pracującym w Niemczech, a jego pracodawcą, Daimler AG – Werk Wörth (zwanym dalej „Daimler”), w przedmiocie wyliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia (zwanego dalej „dodatkiem wyrównawczym”) należnego mu w ramach systemu zwanego „stopniowym przechodzeniem na emeryturę”.

## Ramy prawne

### *Prawo Unii*

3 Zgodnie z art. 7 rozporządzenia 1612/68:

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

[...]

4. Wszelkie postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych lub inne zbiorowe regulacje dotyczące dostępu do zatrudnienia, zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy albo zwolnienia są nieważne w zakresie, w jakim określają lub uprawniają do stosowania warunków dyskryminujących pracowników, którzy są obywatelami innych państw członkowskich”.

4 Rozporządzenie nr 1612/68 zostało uchylone i zastąpione ze skutkiem od dnia 16 czerwca 2011 r. rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. L 141, s. 1).

### *Prawo krajowe*

Ustawa o systemie stopniowego przechodzenia na emeryturę

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

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

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

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

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

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

porozumienia z pracownikiem:

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

7 Zgodnie z art. 15 zdanie pierwsze Altersteilzeitgesetz:

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

Rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto

8 Na podstawie upoważnienia zawartego w § 15 Altersteilzeitgesetz w sprawie minister federalny wydał rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto (Mindestnettoetrags-Verordnung), a do sprawy przed sądem krajowym ma zastosowanie rozporządzenie w tym zakresie z dnia 19 grudnia 2007 r. (BGBl. 2007 I, s. 3040).

9 Jak zawróci uwagę sąd krajowy, wspomniane rozporządzenie zawiera tabelę przedstawiającą kwoty wynagrodzenia brutto zaokrąglone w górę do kwoty w euro podzielonej przez 5 i przyporządkowanej im minimalne kwoty netto w podziale na grupy podatku od wynagrodzenia. W zależności od danej grupy podatkowej z kwot tych potrąca się podatek od wynagrodzenia (bez uwzględnienia indywidualnych kwot wolnych od podatku) oraz solidarnościowa składka społeczna. Na poczet składek na zabezpieczenie społeczne potrąca się kwoty według ryczałtowej stawki wynoszącej 21%, ograniczonej do wysokości miesięcznego pułapu wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne. Ustalone w ten sposób minimalne kwoty netto wykazane zostały w wysokości 70% we wspomnianej tabeli.

Układ zbiorowy w sprawie stopniowego przechodzenia na emeryturę

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

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

Porozumienie ogólnozakładowe

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

12 Punkt 8.3 tego porozumienia ogólnozakładowego stanowi:

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

Umowa o stopniowym przechodzeniu na emeryturę

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

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

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

14 G. Erny jest pracownikiem przygranicznym w rozumieniu umowy zawartej pomiędzy Republiką Francuską a Federalną Republiką Niemiec o unikaniu podwójnego opodatkowania. Dochody uzyskiwane przez niego w Niemczech podlegają opodatkowaniu we Francji po potrąceniu kwot składek na zabezpieczenie społeczne odprowadzanych w Niemczech. Jako że stawka podatku od wynagrodzeń jest niższa we Francji niż w Niemczech, pracownik taki jak G. Erny uzyskuje wynagrodzenie netto za pracę wyższe od wynagrodzenia podobnego pracownika mieszkającego w Niemczech.

15 W dniu 17 listopada 2006 r. strony postępowania przed sądem krajowym zawarły umowę o stopniowym przechodzeniu na emeryturę, na mocy której zawarta przez G. Erny'ego pierwotna umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przekształciła się od dnia 1 września 2007 r. w umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

16 Zgodnie z tą umową stosunek pracy pomiędzy stronami zakończył się najpóźniej w dniu 31 sierpnia 2012 r. W okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę G. Erny oprócz wynagrodzenia za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje dodatek wyrównawczy. Zgodnie z § 5 wspomnianej umowy miesięczne wynagrodzenie netto za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy „zostanie wyrównane [...] do wysokości 85% ryczałtowego miesięcznego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (podstawa: aktualnie obowiązujące rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto)”.

17 Jak zostało wskazane w pkt 9 niniejszego wyroku rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto zawiera tabelę przyporządkowującą kwotom wynagrodzeń brutto tak zwane minimalne kwoty netto w podziale na niemieckie grupy podatkowe. W zależności od grupy podatkowej od wynagrodzenia brutto potrąca się niemiecki podatek od wynagrodzeń (bez uwzględnienia indywidualnych kwot wolnych od podatku), solidarnościowa składka społeczna i kwota według ryczałtowej stawki wynoszącej 21% na poczet składek na zabezpieczenie społeczne. Ustalone w ten sposób wynagrodzenie netto podane zostało w wysokości 70% jako minimalna kwota netto.

18 Zgodnie z Einkommensteuergesetz (ustawą o podatku dochodowym) dodatki wyrównawcze

wypłacane pracownikom podlegającym obowiązkowi podatkowemu w Niemczech są zwolnione z podatku i nie są w związku z tym takież objęte obowiązkiem odprowadzania składek do niemieckiego systemu zabezpieczenia społecznego, choć dodatek wyrównawczy jest uwzględniany przy ustalaniu mającej zastosowanie stawki opodatkowania.

19 Co się tyczy ustalania kwoty dodatku wyrównawczego, Daimler najpierw za podstawę obliczeń bierze fikcyjną kwotę wynagrodzenia w wysokości 85% miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym celu ustala na podstawie wynagrodzenia brutto, które G. Erny pobierałby za pracę, gdyby nie był objęty systemem stopniowego przechodzenia na emeryturę, zryczałtowane wynagrodzenie netto w wysokości 70% za pomocą tabeli minimalnych kwot netto i podnosi to wynagrodzenie do wysokości 85%. W sprawie przed sądem krajowym pracodawca dla celów określenia przyporządkowania we wspomnianej tabeli przyjmuje fikcyjnie za podstawę niemiecką III grupę podatkową (pracownik pozostający w związku małżeńskim).

20 W drugiej kolejności pracodawca ustala dla danego pracownika „indywidualne wynagrodzenie netto w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę”. W przypadku pracowników podlegających obowiązkowi podatkowemu w Niemczech odejmuje w tym celu rzeczywiście należne podatki i składki na zabezpieczenie społeczne od wynagrodzenia za pracę w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę (równego 50% wynagrodzenia brutto pobieranego przez okres stopniowego przechodzenia na emeryturę). W przypadku pracowników przygranicznych pracodawca odejmuje rzeczywiście należne kwoty składek na zabezpieczenie społeczne oraz fikcyjnie należny niemiecki podatek od wynagrodzenia. Ta ostatnia kwota odpowiada podatkowi od wynagrodzenia, który należałby od pracownika podlegającego obowiązkowi podatkowemu w Niemczech, gdyby dotyczyły go te same indywidualne okoliczności co danego pracownika przygranicznego (wynagrodzenie brutto, sytuacja rodzinna).

21 Wreszcie dodatek wyrównawczy odpowiada różnicy pomiędzy fikcyjnym wynagrodzeniem wynoszącym 85% miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy a indywidualnym wynagrodzeniem netto w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę.

22 Zdaniem Daimler ta metoda wyliczania umożliwia ustalenie jednolitej podstawy obliczania dla wszystkich pracowników objętych systemem stopniowego przechodzenia na emeryturę. W odniesieniu do danego pracownika nie jest uwzględniana indywidualna kwota podatku, a wyłącznie podatek ryczałtowy od wynagrodzenia, i każdy pracownik – nawet jeżeli podlega obowiązkowi podatkowemu w Niemczech – nie otrzymuje dokładnie 85% wysokości netto wynagrodzenia, które uzyskiwał wcześniej. Zryczałtowanie służy przede wszystkim oszacowaniu całkowitego obciążenia, obniżeniu kosztów administracyjnych i uproszczeniu postępowania. W przeciwieństwie do przypadku, którego dotyczy wyrok z dnia 16 września 2004 r. w sprawie C-400/02 Merida, Zb.Orz. s. I-8471, dodatek wyrównawczy nie pełni funkcji kompensacyjnej, a Daimler nie zobowiązuje się takież do wypłacania określonego wynagrodzenia netto, w odniesieniu do którego miałyby wziąć na siebie ponoszenie w całości lub w części związanych z nim podatków i składek na zabezpieczenie społeczne.

23 G. Erny twierdzi, w przeciwieństwie do Daimler, że dodatek wyrównawczy podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym we Francji i że faktyczne podwójne opodatkowanie wynikające ze spornej metody wyliczania skutkuje dyskryminacją, jako że odmienne sytuacje są traktowane w ten sam sposób.

24 W rezultacie G. Erny wniósł do sądu krajowego powództwo o zasądzenie od pracodawcy wypłaty wyższego dodatku wyrównawczego, który wysokość wylicza następująco.

25 Najpierw ustala fikcyjne wynagrodzenie w wysokości 85%, odejmując od swojego ostatniego wynagrodzenia brutto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy kwotę według ryczałtowej stawki wynoszącej 21% na poczet składek na zabezpieczenie społeczne, ale nie odejmując fikcyjnie należnego niemieckiego podatku od wynagrodzenia zgodnie z tabelą minimalnych kwot netto ujętą w rozporządzeniu w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto. Następnie wylicza kwotę równą 85% uzyskanego w ten sposób wyniku. W drugiej kolejności oblicza indywidualne wynagrodzenie netto w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę, odejmując ze swojego wynagrodzenia w okresie stopniowego przechodzenia na emeryturę, wynoszącego połowę wynagrodzenia brutto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, rzeczywiście należne kwoty obciążeń społecznych, ale nie fikcyjnie należny niemiecki podatek od wynagrodzenia. Przy zastosowaniu tej metody wyliczania różnica pomiędzy dodatkiem wyrównawczym, które Daimler wypłaca G. Erny'emu, a kwotą wynikającą ze wspomnianej metody wykazuje stratę zarobków w wysokości 424,40 EUR miesięcznie.

26 Sąd krajowy zauważa, że pracownicy przygraniczni podlegający obowiązkowi podatkowemu we Francji otrzymują kwotę wyrażoną nie więcej niż 85% wynagrodzenia netto, które uzyskiwali przed okresem stopniowego przechodzenia na emeryturę, podczas gdy pracownicy podlegający obowiązkowi podatkowemu w Niemczech uzyskują kwotę wynoszącą ryczałtowo 85% ich wcześniejszego wynagrodzenia netto. Sytuacja ta wynika zasadniczo z okoliczności, że stawki podatkowe w Niemczech są wyższe niż we Francji. Ponadto nie można wykluczyć, że osoby znajdujące się w sytuacji G. Erny'ego powinny również odprowadzać podatek od dodatku wyrównawczego we Francji.

27 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein przy uwzględnieniu ww. wyroku w sprawie Merida postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

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

2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

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

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

*W przedmiocie dopuszczalności*

28 Daimler podnosi, że sąd krajowy nie ma wątpliwości co do zakresu prawa Unii, ale w

rzeczywiście?ci zwraca się do Trybunału o pomoc w wykładni odpowiedniego ustawodawstwa niemieckiego, a także porozumienia ogólnozakładowego i układu zbiorowego. Trybunał za zdaniem Daimler jest wyjątkowo właściwy do orzekania w przedmiocie wykładni i ważności prawa Unii, tak że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za niedopuszczalny.

29 Argumentacja? t? należy odrzucić.

30 Oczywiście na gruncie art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do rozstrzygania ani w przedmiocie wykładni postanowie? umownych lub krajowych przepisów ustawowych, ani w przedmiocie zgodności tych postanowie? lub przepisów z prawem Unii (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 11 marca 2010 r. w sprawie C-384/08 Attanasio Group, Zb.Orz. s. I-2055, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Jednakże, jak zauważa? to wyrażenie sądu krajowego, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy „wykładni prawa Unii”, a konkretniej art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia 1612/68.

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

33 Z tym zastrzeżeniem należy odpowiedzieć na pytania prejudycjalne.

#### *Co do istoty*

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

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

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

37 Ponadto art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68, który wyjątkowo i wprowadza w życie niektóre prawa pracowników migracyjnych wynikające z art. 45 TFUE (ww. wyrok w sprawie

Merida, pkt 19), stanowi, że wszelkie postanowienia porozumie? zbiorowych lub indywidualnych dotycz?ce mi?dzy innymi wynagrodzenia i innych warunków pracy albo zwolnienia s? niewa?ne w zakresie, w jakim przewiduj? warunki dyskryminuj?ce pracowników, którzy s? obywatelami innych pa?stw cz?onkowskich.

38 Wiadczenie takie jak dodatek wyrównawczy, które jest wyp?acane w uzupe?nieniu wynagrodzenia przyznanego pracownikom obj?tym systemem stopniowego przechodzenia na emerytur?, bezsprzecznie nale?y – jako sk?adnik wynagrodzenia – do przedmiotowego zakresu stosowania przepisów przytoczonych w poprzednim punkcie niezale?nie od okoliczno?ci, że na mocy Altersteilzeitgesetz ten dodatek wyrównawczy jest cz?ciowo finansowany z funduszy publicznych w formie zwrotu wyp?acanego pracodawcy. Pracownik przygraniczny znajduj?cy si? w sytuacji G. Erny'ego mo?e powo?a? si? w odniesieniu do takiego dodatku wyrównawczego na wspomniane przepisy (zob. podobnie w szczególno?ci ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 20).

39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybuna?u zasada równego traktowania, wpisana zarówno do art. 45 TFUE, jak i art. 7 rozporz?dzenia nr 1612/68, zakazuje nie tylko dyskryminacji jawnej, opartej na przynale?no?ci pa?stwowej, lecz równie? wszelkich ukrytych form dyskryminacji, które przez zastosowanie innych kryteriów rozró?nienia maj? w rzeczywisto?ci ten sam skutek (zob. w szczególno?ci wyrok z dnia 23 maja 1996 r. w sprawie C-237/94 O'Flynn, Zb.Orz. s. I-2617, pkt 17).

40 Zasada niedyskryminacji wymaga nie tylko, by porównywalne sytuacje nie by?y traktowane w ró?ny sposób, lecz równie? by ró?ne sytuacje nie by?y traktowane w identyczny sposób (zob. w szczególno?ci ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 22).

41 Je?li przepis prawa krajowego lub postanowienie umowne nie s? obiektywnie uzasadnione i proporcjonalne do realizowanego celu, nale?y je uzna? za po?rednio dyskryminuj?ce, gdy ze swej natury dotycz? on bardziej pracowników migruj?cych ni? pracowników krajowych i w konsekwencji istnieje ryzyko postawienia tych pierwszych w gorszej sytuacji (zob. w szczególno?ci ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 23). Aby przepis mo?na by?o zakwalifikowa? jako po?rednio dyskryminuj?cy, nie jest konieczne, by skutkowa? on uprzywilejowaniem wszystkich obywateli danego pa?stwa lub stawianiem w niekorzystnym po?o?eniu jedynie obywateli innych pa?stw cz?onkowskich, nigdy za? w?asnych obywateli (zob. podobnie wyrok z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie C-542/09 Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 38).

42 W niniejszym przypadku fikcyjne uwzgl?dnienie niemieckiego podatku od wynagrodzenia ma niekorzystny wp?yw na sytuacj? pracowników przygranicznych w zakresie, w jakim fikcyjne odliczenie tego podatku przy ustalaniu podstawy obliczenia dodatku wyrównawczego jest niekorzystne dla osób, które tak jak G. Erny maj? miejsce zamieszkania i podlegaj? obowi?zkowi podatkowemu w innym pa?stwie cz?onkowskim ni? Republika Federalna Niemiec, w porównaniu z pracownikami, którzy maj? swoje miejsce zamieszkania w Niemczech i tam podlegaj? obowi?zkowi podatkowemu.

43 Otó? wed?ug ustale? dokonanych przez s?d krajowy przy obliczaniu kwoty dodatku wyrównawczego zgodnie z rozporz?dzeniem w sprawie minimalnego wynagrodzenia netto pracownicy obj?ci systemem stopniowego przechodzenia na emerytur? podlegaj?cy obowi?zkowi podatkowemu w Niemczech otrzymuj? kwot?, która w przybli?eniu odpowiada 85% ich dotychczasowego wynagrodzenia netto z tytu?u zatrudnienia w pe?nym wymiarze czasu pracy. Powodem tego jest okoliczno??, że poniewa? rozporz?dzenie to opiera si? na podziale na grupy i cechach niemieckiego podatku od wynagrodze?, sytuacja podatkowa w?a?ciwa dla pracowników przed ich przyst?pieniem do systemu stopniowego przechodzenia na emerytur? zostaje uwzgl?dniona i odzwierciedlona w metodzie obliczania.



44 Co się tyczy natomiast pracowników przygranicznych, otrzymują oni kwotę wyraźnie niższą od 85% wynagrodzenia netto, które uzyskiwali dotychczas. Według sędu krajowego wynika to zasadniczo z okoliczności, że tabela ujęta we wspomnianym rozporządzeniu obejmuje stawki podatku od wynagrodzeń obowiązujące w Niemczech w czasie wejścia w życie tego rozporządzenia i że stawki te są wyższe niż porównywalne stawki podatkowe we Francji. Metoda obliczania dodatku wyrównawczego opiera się zatem na „fikcyjnej” sytuacji podatkowej, niepozostającej w związku z dochodami uzyskiwanymi uprzednio przez tych pracowników przygranicznych z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

45 W rezultacie w przypadku pracowników przygranicznych fikcyjne zastosowanie stawek niemieckiego podatku od wynagrodzeń uniemożliwia, by wypłacana kwota odpowiadała w przybliżeniu 85% uprzednio uzyskiwanego wynagrodzenia netto z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy – przeciwnie niż ma to miejsce w przypadku pracowników mieszkających w Niemczech.

46 Ponadto, jak to zostało podniesione przez G. Erny’ego i czego nie zakwestionowała Daimler w czasie rozprawy przed Trybunałem, dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom przygranicznym takim jak G. Erny podlega opodatkowaniu we Francji.

47 W celu uzasadnienia zastosowania takiego sposobu obliczania w odniesieniu do pracowników przygranicznych Daimler powołuje się na trudności administracyjne, jakie wywołaloby stosowanie różnych sposobów obliczenia w zależności od miejsca zamieszkania zainteresowanego, oraz na skutki finansowe w przypadku nieuwzględnienia niemieckiego podatku od wynagrodzeń.

48 Należy jednak odrzucić te uzasadnienia opierające się na zwiększeniu obciążeń finansowych i ewentualnych trudnościach administracyjnych. Powody tego rodzaju nie mogą bowiem w każdym razie usprawiedliwiać nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z wyrażonego w art. 45 TFUE zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność państwów (zob. podobnie w szczególności ww. wyrok w sprawie Merida, pkt 30), przy czym to, czy sporne postanowienia mają charakter publiczny, czy prywatny, nie ma żadnego wpływu na zakres lub treść owych uzasadnień (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Bosman, Rec. s. I-4921, pkt 86).

49 Daimler powołuje się ponadto na autonomię, która powinna przysługiwać partnerom społecznym przy regulowaniu warunków pracy.

50 Jednakże o ile w szczególności z art. 152 akapit pierwszy TFUE wynika, że Unia Europejska szanuje autonomię partnerów społecznych, o tyle – jak to jest wyrażone w art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – prawo pracowników, pracodawców i ich odpowiednich organizacji do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach powinno być wykonywane z poszanowaniem prawa Unii (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge i in., Zb.Orz. s.I-8003, pkt 47) i tym samym zasady niedyskryminacji.

51 Wreszcie bez znaczenia jest okoliczność, że pracownicy znajdujący się w sytuacji G. Erny'ego zostali z uprzedzeniem poinformowani o metodzie obliczania dodatku wyrównawczego przez ich pracodawcę i że mogli zrezygnować ze skorzystania z systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę. Zakaz dyskryminacji określony w art. 45 TFUE obowiązuje, jak to zostało wskazane w pkt 36 niniejszego wyroku, w stosunku do wszelkich porozumień, które są w zbiorowemu uregulowaniu pracy najemnej, oraz do umów zawartych pomiędzy jednostkami.

52 Zgodnie z art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68 postanowienia porozumień zbiorowych lub indywidualnych skutkujące bezpośrednio lub pośrednio dyskryminacją ze względu na przynależność państwową są nieważne.

53 Ani art. 45 WE, ani przepisy rozporządzenia nr 1612/68 nie narzucają państwu członkowskim lub pracodawcom prywatnym takim jak Daimler określonego rodzaju w razie naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepisy te pozostawiają im wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami w zakresie do realizacji ich odpowiednich celów w zależności od różnych sytuacji, które mogą się pojawić (zob. ww. wyrok w sprawie Raccanelli, pkt 50).

54 W tych okolicznościach na postawione pytania należy odpowiedzieć, że art. 45 TFUE i art. 7 ust. 4 rozporządzenia nr 1612/68 stoją na przeszkodzie postanowieniom porozumień zbiorowych i indywidualnych, zgodnie z którymi dodatek wyrównawczy – taki, jaki jest przedmiotem postępowania przed sądem krajowym – wypłacany przez pracodawcę w ramach systemu stopniowego przechodzenia na emeryturę należy obliczać w taki sposób, by podatek od wynagrodzenia należy w państwie członkowskim zatrudnienia być w sposób fikcyjny odejmowany przy określaniu podstawy obliczania tego dodatku, podczas gdy zgodnie z umową podatkową o unikaniu podwójnego opodatkowania uposażenia, płace i podobne wynagrodzenia wypłacane pracownikom, którzy nie mieszkają w państwie członkowskim zatrudnienia, podlegają opodatkowaniu w państwie członkowskim miejsca zamieszkania tych pracowników. Zgodnie ze wspomnianym art. 7 ust. 4 postanowienia takie są nieważne. Artykuł 45 TFUE oraz przepisy rozporządzenia nr 1612/68 pozostawiają państwu członkowskim i partnerom społecznym wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami w zakresie do realizacji celów tych odpowiednich przepisów.

## **W przedmiocie kosztów**

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

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

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

**partnerom społecznym wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami w zakresie do realizacji celów tych odpowiednich przepisów.**

Podpisy

\* Język postępowania: niemiecki.