

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 28. júna 2012 (*)

„Voľný pohyb pracovníkov – článok 45 ZFEÚ – Nariadenie (EHS) č. 1612/68 – článok 7 ods. 4 – Zásada zákazu diskriminácie – Doplatok ku mzde vyplácaný pracovníkom v pracovnom pomere na kratší pracovný čas pred odchodom do dôchodku – Cezhraniční pracovníci podliehajúci daňovej povinnosti v členskom štáte bydliska – Fiktívne zohľadnenie dane z príjmov členského štátu zamestnania“

Vo veci C-172/11,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Nemecko) zo 4. apríla 2011 a doručený Súdnemu dvoru 11. apríla 2011, ktorý súvisí s konaním:

Georges Erny

proti

Daimler AG – Werk Wörth,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J. N. Cunha Rodrigues (spravodajca), sudcovia U. Löhmus, A. Rosas, A. Arabadžiev a C. G. Fernlund,

generálny advokát: J. Mazák,

tajomník: A. Impellizzeri, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 28. marca 2012,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- G. Erny, v zastúpení: G. Turek, Rechtsanwalt,
- Daimler AG – Werk Wörth, v zastúpení: U. Baeck a N. Kramer, Rechtsanwälte,
- Európska komisia, v zastúpení: G. Rozet a S. Grünheid, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 45 ZFEÚ a článku 7 ods. 4 nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva (Ú. v. ES L 257, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 15).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Erny, francúzskym štátnym príslušníkom s bydliskom vo Francúzsku a pracujúcim v Nemecku, a jeho zamestnávateľom, spoločnosťou Daimler AG – Werk Wörth (ďalej len „Daimler“) vo veci výpočtu doplatku ku mzde (ďalej len „doplatok“), na ktorý má pán Erny nárok v rámci režimu s názvom „postupný odchod do dôchodku“.

Právny rámec

Právo Únie

3 V zmysle článku 7 nariadenia č. 1612/68:

„1. S pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie, prepustenie, a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné zaňobchádzanie do práce alebo zamestnania.

...

4. Každá klauzula kolektívnej alebo individuálnej zmluvy alebo akejkoľvek inej kolektívnej úpravy týkajúcej sa prístupu k zamestnaniu, výkonu zamestnania, odmeňovania a ďalších pracovných podmienok alebo prepustenia je neplatná, ak ustanovuje alebo povoľuje diskriminačné podmienky vo vzťahu k pracovníkom, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov.“

4 Nariadenie č. 1612/68 bolo zrušené a nahradené s účinnosťou od 16. júna 2011 nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, s. 1).

Vnútroštátne právo

Zákon o postupnom odchode do dôchodku

5 Ustanovenie § 1 zákona o postupnom odchode do dôchodku (Altersteilzeitgesetz) uvádza:

„1. Zákon o postupnom odchode do dôchodku má umožniť starším zamestnancom postupný prechod z pracovného života do starobného dôchodku.

2. Spolkový úrad práce (Bundesanstalt) podporuje plneniami upravenými v tomto zákone prácu na kratší pracovný čas starších zamestnancov, ktorí skrátiť svoj pracovný čas po dosiahnutí 55. roku života najneskôr od 31. decembra 2009 a tým umožnia zamestnanie inak nezamestnanej osobe.“

6 V znení platnom do 30. júna 2004 § 3 ods. 1 bod 1 písm. a) tohto zákona stanovoval:

„Nárok na plnenie podľa § 4 vzniká za predpokladu, že:

1. zamestnávateľ na základe kolektívnej zmluvy, ..., podnikovej zmluvy alebo dohody so zamestnancom,

a) zvýšil mzdu za prácu vykonávanú v rámci postupného odchodu do dôchodku o najmenej 20 % tejto mzdy, avšak aspoň na 70 % doterajšej mzdy zníženej o zákonné odvody, ktoré obvykle znáša zamestnanec, v zmysle § 6 ods. 1 (minimálna istá suma)...“

7 V zmysle § 15 prvej vety toho istého zákona:

„Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí môže nariadením určiť minimálne isté sumy podľa § 3 ods. 1 bodu 1 písm. a) v znení platnom do 30. júna 2004....“

Nariadenie o minimálnej istej mzde

8 Na základe splnomocnenia v § 15 zákona o postupnom odchode do dôchodku prijalo príslušné spolkové ministerstvo nariadenie o minimálnej istej mzde (Mindestnettoetrags-Verordnung), ktorého znenie uplatnené v konaní vo veci samej vyplýva z nariadenia z 19. decembra 2007 (BGBl. 2007 I, s. 3040).

9 Ako uviedol vnútroštátny súd, toto nariadenie obsahuje tabuľku, ktorá stanovuje hrubé mzdy zaokrúhlené smerom nahor na sumy v eurách deliteľné piatimi a priradí k nim podľa daňových tried dane zo mzdy odstupované minimálne isté sumy. V súlade s príslušnou daňovou triedou sa z týchto súm odpočíta daň z príjmov (bez ohľadu na individuálne sumy, ktoré nepodliehajú dani), ako aj solidárny príspevok. Na sociálne zabezpečenie sa odpočíta paušálna sadzba 21 % obmedzená na mesačný vymeriavací základ dôchodkového poistenia. Takto určené minimálne isté sumy sú vo výške 70 % uvedené v spomínanej tabuľke.

Kolektívna zmluva o postupnom odchode do dôchodku

10 Ustanovenie § 7 kolektívnej zmluvy o postupnom odchode do dôchodku (Tarifvertrag zur Altersteilzeit), uzatvorenej 23. novembra 2004 medzi združením falckého kovopriemyslu a elektropriemyslu a regionálnym riaditeľstvom odborov kovopriemyslu (ale len „kolektívna zmluva“) uvádza:

„Zamestnanec dostane k svojej mzde pri postupnom odchode do dôchodku doplatok podľa § 3 ods. 1 bodu 1 písm. a) Altersteilzeitgesetz v jeho platnom znení. Tento doplatok sa vypočíta tak, aby mesačná istá mzda dosiahla aspoň 82 % doterajšej mesačnej hrubej mzdy zníženej o zákonné odvody, ktoré obvykle znáša zamestnanec.“

Celopodniková zmluva

11 Celopodniková zmluva (Gesamtbetriebsvereinbarung) o uplatňovaní postupného odchodu do dôchodku (ale len „celopodniková zmluva“) bola uzatvorená 24. júna 2000 v spoločnosti DaimlerChrysler AG (teraz Daimler) a zvýšila doplatok z 82 % na 85 %.

12 Bod 8.3 tejto zmluvy uvádza:

„Doplatok sa vymeria tak, že zamestnanec dostane v pracovnej fáze aspoň 85 % doterajšej mzdy zníženej o zákonné odvody, ktoré obvykle znáša zamestnanec podľa bodu 8.2.2; vo fáze pracovného voľna aspoň 85 % doterajšej mzdy zníženej o zákonné odvody, ktoré obvykle znáša zamestnanec podľa bodu 8.2.3.“

Zmluva o postupnom odchode do dôchodku

13 Zmluva o postupnom odchode do dôchodku uzatvorená medzi zmluvnými stranami (Altersteilzeitvertrag der Parteien) obsahuje § 5 s názvom „Dodatočné plnenia zamestnávateľa“, ktorého odsek 1 stanovuje:

„Mesačná istá odmena pri postupnom odchode do dôchodku sa na základe [celopodnikovej zmluvy] zvyšuje na 85 % paušálnej mesačnej istej odmeny (základ: nariadenie o minimálnej

istej mzde v platnom znení). Dodatočne sa pri postupnom odchode do dôchodku k istej mzde vyplývajúcej z § 4 preto vypláca zodpovedajúci mesačný doplatok.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

14 Pán Erny je cezhraničným pracovníkom v zmysle zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia uzatvorenej medzi Francúzskou republikou a Spolkovou republikou Nemecko. Jeho príjmy nadobudnuté v Nemecku podliehajú po odvedení príspevkov na sociálne zabezpečenie v Nemecku daňovej povinnosti vo Francúzsku. Keže daň zo mzdy je vo Francúzsku nižšia než v Nemecku, poberá pracovník, akým je pán Erny, istý príjem, ktorý je vyšší než príjem porovnateľného pracovníka s bydliskom v Nemecku.

15 Dňa 17. novembra 2006 uzatvorili účastníci konania zmluvu o postupnom odchode do dôchodku, na základe ktorej sa pôvodne existujúci pracovný pomer pána Erny na plný úväzok mení od 1. septembra 2007 na pracovný pomer na kratší pracovný čas.

16 V zmysle tejto zmluvy skončí pracovný pomer medzi zmluvnými stranami najneskôr 31. augusta 2012. Počas obdobia postupného odchodu do dôchodku bude pán Erny okrem odmeny za prácu na kratší pracovný úväzok dostávať doplatok. V súlade s článkom 5 tejto zmluvy sa mesačná istá odmena za prácu na čiastočný úväzok „zvyšuje na 85 % paušálnej mesačnej istej mzdy za prácu na plný úväzok (základ: aktuálne znenie nariadenia o minimálnej istej mzde)“.

17 Ako bolo uvedené v bode 9 tohto rozsudku, nariadenie o minimálnej istej mzde obsahuje tabuľku, ktorá priradzuje k hrubým mzdám tzv. minimálne isté sumy, ktoré sú odstupované podľa nemeckých daňových tried. Podľa príslušnej daňovej triedy sa od hrubej mzdy odpočíta nemecká daň z príjmov (nezohľadujúc individuálne daňové odpočty), solidárny príspevok a paušálne vypočítaný príspevok na sociálne zabezpečenie vo výške 21 %. Takto určená istá mzda je uvedená v tabuľke vo výške 70 % ako suma minimálnej istej mzdy.

18 V súlade so zákonom o dani z príjmov (Einkommensteuergesetz) sú doplatky vyplatené zamestnancom zdaňovaným v Nemecku oslobodené od dane, a preto sa z nich neodvážajú ani príspevky na nemecké sociálne zabezpečenie, hoci sa doplatok zohľadzuje pri určení uplatniteľnej sadzby dane.

19 Pokiaľ ide o určenie sumy doplatku, spoločnosť Daimler najskôr určuje ako základ výpočtu fiktívnu mzdu rovnajúcu sa 85 % mesačnej istej mzdy paušálne vyplácanej pracovníkovi za pracovný čas na plný úväzok. Na tento účel vychádza z hrubej mzdy, ktorú by pán Erny dostával, keby nepracoval podľa systému postupného odchodu do dôchodku, na základe ktorej určí sumu zodpovedajúcu výške 70 % paušálnej istej mzdy, ktorá vyplýva z tabuľky nariadenia o minimálnej istej mzde a zvýši ju na 85 %. V konaní vo veci samej vychádzal zamestnávateľ na účely určenia mzdy v rámci tejto tabuľky z fikcie o príslušnosti do nemeckej daňovej triedy III (ženatý pracovník).

20 V druhom kroku určí zamestnávateľ pre dotknutého zamestnanca „individuálnu istú mzdu pri postupnom odchode do dôchodku“. Na tento účel sa u zamestnancov, ktorí podliehajú dani v Nemecku, z ich mzdy odpočítavajú pri postupnom odchode do dôchodku splatné dane a príspevky na sociálne zabezpečenie (vo výške 50 % hrubej mzdy dosiahnutej pred postupným odchodom do dôchodku). Pokiaľ ide o cezhraničných pracovníkov, odpočítajú sa splatné príslušné príspevky na sociálne zabezpečenie a odhadovaná nemecká daň zo mzdy. Táto suma zodpovedá dani zo mzdy, ktorú by musel platiť zamestnanec, ktorý podlieha dani v Nemecku a vykazuje rovnaké individuálne znaky cezhraničného pracovníka (hrubá mzda, rodinná situácia).

21 Nakoniec doplatok predstavuje rozdiel medzi fiktívnou mzdou vo výške 85 % paušálnej

mesa?nej ?istej mzdy za prácu na plný úväzok a individuálnou ?istou mzdou pri postupnom odchode do dôchodku.

22 Spolo?nos? Daimler sa domnieva, že jej metóda výpo?tu umož?uje vytvori? jednotný vymeriavací základ pre všetkých pracovníkov pri postupnom odchode do dôchodku. Individuálna zdanite?nos? nebude zoh?adnená u žiadneho pracovníka, bude uplatnená iba paušálna da? zo mzdy, a žiadny pracovník, ani ak podlieha dani v Nemecku, nedostane presne 85 % sumy ?istej mzdy, ktorá mu bola vyplácaná predtým. Uplatnenie paušalizácie slúži predovšetkým na ú?ely posúdenia celkového da?ového bremena, ušetrenia administratívnych poplatkov a zjednodušenia konania. Na rozdiel od sporu vo veci, ktorej sa týka rozsudok zo 16. septembra 2004, Merida (C-400/02, Zb. s. I-8471), doplatok nemá kompenza?nú funkciu a spoločnosť Daimler nebude viac povinná vyplati? garantované ?isté mzdy, s ktorými súvisia všetky alebo ?as? odvodov súvisiacich daní alebo príspevkov na sociálne zabezpe?enie.

23 Pán Erny na rozdiel od spoločnosti Daimler tvrdí, že doplatok podlieha dani z príjmov vo Francúzsku a že dvojité zdanenie vyplývajúce zo spornej metódy výpo?tu vedie *de facto* k diskriminácii, pretože s dvomi rôznymi situáciami sa zaobchádzalo rovnakým spôsobom.

24 Pán Erny následne podal na vnútroštátny súd žalobu, ktorou sa domáhal získa? od svojho zamestnávate?a vyplatenie vyššieho doplatku, než aký dostal, ktorého sumu vypo?ítal nižšie.

25 Najprv definuje fiktívnu mzdu vo výške 85 % tak, že od svojej poslednej hrubej mzdy za prácu na plný úväzok odpo?íta paušálny príspevok na sociálne zabezpe?enie vo výške 21 %, ale bez toho, aby fiktívne odpo?ítal da? z nemeckej mzdy podľa tabu?ky ?istých minimálnych súm uvedených v nariadení o minimálnej ?istej mzde. Potom ur?í sumu rovnajúcu sa 85 % výsledku, ktorý dosiahol. Po druhé vypo?íta dlžnú ?istú mzdu pri postupnom odchode do dôchodku odpo?ítaním skuto?ných dlžných príspevkov na sociálne zabezpe?enie, ktorá sa rovná polovici ?istej mzdy za prácu na plný úväzok, ale bez odpo?ítania fiktívnej nemeckej dane zo mzdy. Uplatnením tejto metódy výpo?tu rozdiel medzi doplatkom, ktorý vyplatila spoločnosť Daimler pánovi Erny, a sumou, ktorá bola výsledkom tejto metódy výpo?tu, predstavuje stratu vo výške 424,40 eura mesa?ne.

26 Vnútroštátny súd zdôraznil, že cezhrani?ní pracovníci, ktorí podliehajú zdaneniu vo Francúzsku, dostávajú sumu jednozna?ne nižšiu než 85 % ?istého príjmu, ktorý dostali pred pred?asným odchodom do dôchodku, zatiaľ ?o pracovníci podliehajúci zdaneniu v Nemecku dostávajú sumu, ktorá zodpovedá paušálne 85 % ich doterajšieho ?istého príjmu. Táto situácia sa dá vysvetli? v zásade tou skuto?nosťou, že nemecké da?ové sadzby sú vyššie než da?ová sadzba vo Francúzsku. Okrem toho sa nedá vylú?i?, že osoby v situácii pána Erny musia plati? aj da? z doplatku k platu vo Francúzsku.

27 Za týchto okolností Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein so zrete?om na už citovaný rozsudok Merida rozhodol preruši? konanie a položi? Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je klauzula v individuálnej zmluve o postupnom odchode do dôchodku, na základe ktorej sa dojednaný doplatok má vypo?íta? aj pre cezhrani?ných pracovníkov z Francúzska podľa nemeckého nariadenia o minimálnej ?istej mzde, ako je to upravené v § 5 ods. 1 uzatvorenej zmluvy o postupnom odchode do dôchodku, v rozpore s ?lánkom 45 ZFEÚ, ako ho vykonáva ?lánok 7 ods. 4 [nariadenia ?. 1612/68]?

2. V prípade, že Súdny dvor odpovie na prvú otázku kladne:

Majú sa pri zoh?adnení požiadaviek ?lánku 45 ZFEÚ, ako ho vykonáva ?lánok 7 ods. 4 [nariadenia ?. 1612/68], vyklada? analogické klauzuly v kolektívnych zmluvách ako je bod 8.3

[celopodnikovej zmluvy] a § 7 [kolektívnej zmluvy], v tom zmysle, že doplatok pre cezhraničených pracovníkov sa nemá vypočítať na základe tabuľky stanovenej v nariadení o minimálnej čistej mzde.“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

28 Spoločnosť Daimler tvrdí, že vnútroštátny súd nemá pochybnosti o pôsobnosti práva Únie, ale v skutočnosti žiada od Súdneho dvora pomoc s výkladom relevantnej nemeckej legislatívy, ako aj podnikovej zmluvy a kolektívnej zmluvy. Súdny dvor má pritom právomoc rozhodovať iba o výklade a platnosti práva Únie, takže návrh na začatie prejudiciálneho konania sa musí vyhlásiť za neprípustný.

29 Túto argumentáciu treba odmietnuť.

30 Je pravda, že v rámci článku 267 ZFEÚ Súdny dvor nemá právomoc vyjadrovať sa ani k výkladu kolektívne dohodnutých pravidiel alebo vnútroštátnych právnych predpisov, ani k súladu týchto predpisov s právom Únie (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 11. marca 2010, Attanasio Group, C-384/08, Zb. s. I-2055, bod 16 a citovanú judikatúru).

31 Ako však výslovne uviedol vnútroštátny súd, návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka „výkladu práva Únie“ a, presnejšie, článku 45 ZFEÚ a článku 7 ods. 4 nariadenia č. 1612/68.

32 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvoru prináleží, aby obmedzil svoje preskúmanie ustanovení práva Únie tak, že poskytne výklad, ktorý bude užitočný pre vnútroštátny súd príslušný na posúdenie súladu vnútroštátnych predpisov a kolektívne dohodnutých pravidiel s právom Únie (pozri rozsudok Attanasio Group, už citovaný, bod 19).

33 V súlade s týmto je potrebné odpovedať na prejudiciálne otázky.

O veci samej

34 Svojimi otázkami, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 4 nariadenia č. 1612/68 majú vykladať v tom zmysle, že bránia klauzulám kolektívnych a individuálnych zmlúv, podľa ktorých sa taký doplatok, o aký ide v konaní vo veci samej, ktorý zamestnávateľ vypláca v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku, musí vypočítať takým spôsobom, že sa pri určení vymeriavacieho základu tohto doplatku fiktívne odpočíta daň zo mzdy, ktorú by mal zaplatiť pracovník v členskom štáte zamestnania, hoci v súlade s dohovorom o zamedzení dvojitého zdanenia analogické príjmy, mzdy a odmeny vyplatené pracovníkom, ktorí nemajú bydlisko v členskom štáte zamestnania, podliehajú dani v členskom štáte bydliska týchto naposledy uvedených osôb. V prípade kladnej odpovede na túto otázku chce vnútroštátny súd vedieť, aké to má dôsledky na výpočet doplatku, ktorý patrí týmto pracovníkom.

35 Článok 45 ZFEÚ zakazuje akúkoľvek diskrimináciu pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky.

36 Zákaz diskriminácie uvedený v tomto ustanovení platí nielen pre činnosť orgánov verejnej moci, ale aj pre všetky zmluvy, ktoré kolektívne upravujú závislú prácu, ako aj zmluvy uzatvorené medzi jednotlivcami (pozri najmä rozsudok zo 17. júla 2008, Raccanelli, C-94/07, Zb. s. I-5939, bod 45 a citovanú judikatúru).

37 Okrem toho článok 7 ods. 4 nariadenia č. 1612/68, ktoré obmedzuje a vykonáva práva, ktoré migrujúcim pracovníkom prislúchajú v zmysle článku 45 ZFEU (rozsudok Merida, už citovaný, bod 19), stanovuje, že každá klauzula kolektívnej alebo individuálnej zmluvy týkajúcej sa odmeňovania a ďalších pracovných podmienok alebo prepustenia je neplatná, ak ustanovuje diskriminačné podmienky vo vzťahu k pracovníkom, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov.

38 Dávka, akou je doplatok, ktorý je vyplatený ako doplnok k mzde priznanej pracovníkom v režime postupného odchodu do dôchodku, spadá nepopierateľne ako časť odmeny do vecnej pôsobnosti ustanovení citovaných v predchádzajúcom bode nezávisle od okolnosti, že v zmysle zákona o postupnom odchode do dôchodku je financovanie doplatku čiastočne zabezpečené verejnými fondmi vo forme náhrady vyplatenej zamestnancovi. Cezhraničný pracovník v situácii pána Erny sa môže domáhať využitia týchto ustanovení, pokiaľ ide o takýto doplatok (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok Merida, už citovaný, bod 20).

39 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora zakazuje zásada rovnosti zaobchádzania stanovená v článku 45 ZFEU, ako aj v článku 7 nariadenia č. 1612/68 nielen zjavnú diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, ale aj akúkoľvek skrytú formu diskriminácie, ktorá v dôsledku uplatnenia iných kritérií rozlišovania v skutočnosti vedie k rovnakému výsledku (pozri najmä rozsudok z 23. mája 1996, O'Flynn, C-237/94, Zb. s. I-2617, bod 17).

40 Zásada zákazu diskriminácie nevyžaduje iba to, aby sa porovnateľné prípady neposudzovali odlišne, ale aj to, aby sa rozdielne prípady neposudzovali rovnako (pozri najmä rozsudok Merida, už citovaný, bod 22).

41 Ustanovenie vnútroštátneho práva alebo zmluvné ustanovenia treba považovať za nepriamo diskriminačné, ak je samotnou svojou povahou spôsobilé dotknúť sa migrujúcich pracovníkov viac ako tuzemských pracovníkov a ak v dôsledku toho hrozí, že podstatnejšie znevýhodní migrujúcich pracovníkov, okrem prípadu, že je ustanovenie objektívne odôvodnené a primerané sledovanému cieľu (pozri najmä rozsudok Merida, už citovaný, bod 23). Aby sa opatrenie mohlo považovať za nepriamo diskriminačné, nie je potrebné, aby spôsobovalo zvýhodnenie všetkých zamestnancov s vnútroštátnou štátnou príslušnosťou (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok zo 14. júna 2012, Komisia/Holandsko, C-542/09, bod 38).

42 V prejednávanej veci fiktívne zohľadnenie nemeckej dane zo mzdy znevýhodňuje cezhraničných pracovníkov. Fiktívne odpočítanie tejto dane pri určovaní vymeriavacieho základu doplatku skutočne znevýhodňuje osoby, ktoré podobne ako pán Erny majú bydlisko a podliehajú dani v inom členskom štáte ako v Spolkovej republike Nemecko, v porovnaní s pracovníkmi, ktorí majú bydlisko a podliehajú dani v poslednom uvedenom štáte.

43 Podľa zistení vnútroštátneho súdu platí, že pokiaľ sa doplatok vypočítava na základe nariadenia o minimálnej mzde, dostanú zamestnanci pracujúci v režime postupného odchodu do dôchodku, ktorí podliehajú dani v Nemecku, sumu, ktorá približne zodpovedá 85 % ich doterajšieho istého príjmu za prácu na plný úväzok. Je to tak z dôvodu, že keďže nariadenie o minimálnej istej mzde vychádza z daňových tried a osobitostí nemeckej dane zo mzdy, zohľadní sa a do metódy výpočtu sa premietne doterajšia daňová situáciu týchto zamestnancov, v ktorej sa nachádzali pred prijatím do režimu postupného odchodu do dôchodku.

44 Pokiaľ ide naopak o cezhraničných pracovníkov, tak sa suma, ktorú dostanú, nachádza pod 85 % doterajšieho istého príjmu. Podľa vnútroštátneho súdu je to tak preto, lebo do tabuľky v nariadení o minimálnej istej mzde sú zapracované nemecké sadzby dane zo mzdy, ktoré platili v čase nadobudnutia účinnosti nariadenia a ktoré sú vyššie než porovnateľné daňové sadzby vo francúzskom daňovom práve. Metóda výpočtu vymeriavacieho základu je teda založená na

„fiktívnej“ daňovej situácii, ktorá nemá žiadnu súvislosť s príjmom, ktorý doteraz dostávali títo cezhraniční pracovníci na základe posledného zamestnania, ktoré vykonávali na plný úväzok.

45 V prípade cezhraničných pracovníkov teda fiktívne uplatnenie nemeckej dane zo mzdy bráni tomu, aby sa zaplatená suma rovnala približne 85 % istého príjmu poberaného v pracovnom pomere na plný úväzok, na rozdiel od toho, čo vo všeobecnosti platí pre pracovníkov s bydliskom v Nemecku.

46 Ako už uviedol pán Erny bez toho, aby to spoločnosť Daimler na pojednávaní pred Súdny dvorom poprela, doplatok vyplatený cezhraničným pracovníkom, akým je pán Erny, podlieha zdaneniu vo Francúzsku.

47 Daimler odôvodňuje používanie tohto spôsobu výpočtu v prípade cezhraničných pracovníkov tým, že používanie iných spôsobov výpočtu, ktoré by zohľadňovali bydlisko dotknutej osoby, by viedlo k administratívnym ťažkostiam, ako aj k finančným dôsledkom, ktoré by nastali, ak by sa nezohľadnila nemecká daň zo mzdy.

48 Tieto odôvodnenia o zvyšovaní finančných nárokov a prípadných administratívnych ťažkostiach pritom treba odmietnuť. Takéto dôvody v žiadnom prípade nemôžu odôvodniť neplnenie si záväzkov vyplývajúcich zo zákazu diskriminácie na základe štátnej príslušnosti uvedeného v článku 45 ZFEÚ (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok Merida, už citovaný, bod 30), pričom verejná alebo súkromná povaha sporných ustanovení nemá žiadny vplyv na rozsah pôsobnosti alebo obsah týchto odôvodnení (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 86).

49 Daimler sa okrem toho odvoláva na autonómiu, ktorú by mali mať sociálni partneri pri vypracúvaní pracovných podmienok.

50 Hoci z článku 152 prvého odseku ZFEÚ vyplýva, že Európska únia rešpektuje autonómiu sociálnych partnerov, nič to nemení na skutočnosti, ako je to uvedené v článku 28 Charty základných práv Európskej únie, že právo pracovníkov a zamestnávateľov, alebo ich príslušných organizácií vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na príslušných úrovniach, sa musí vykonávať v súlade s právom Únie (pozri v tomto zmysle najmä rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a. i., C-447/09, Zb. s. I-8003, bod 47), a preto aj so zásadou zákazu diskriminácie.

51 Nakoniec okolnosť, že pracovníci nachádzajúci sa v situácii pána Erny boli vopred informovaní o metóde výpočtu doplatku svojimi zamestnávateľmi a mohli sa vzdať výhod režimu postupného odchodu do dôchodku, je irelevantná. Zákaz diskriminácie uvedený v článku 45 ZFEÚ sa uplatní, ako bolo uvedené v bode 36 tohto rozsudku, na všetky zmluvy kolektívne upravujúce závislú činnosť a na zmluvy uzatvorené medzi jednotlivcami.

52 V súlade s článkom 7 ods. 4 nariadenia č. 1612/68 je každá klauzula kolektívnej alebo individuálnej zmluvy, ktorá uplatňuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu založenú na štátnej príslušnosti, neplatná.

53 Ani článok 45 ZFEÚ, ani ustanovenia nariadenia č. 1612/68 neukladajú členským štátom alebo súkromnému zamestnávateľovi, akým je Daimler, povinnosť prijať určité opatrenia pre prípad porušenia zákazu diskriminácie. Tieto ustanovenia im ponechávajú slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami, ktoré sú schopné dosiahnuť cieľ sledovaný týmito ustanoveniami v závislosti od rôznych situácií, ktoré môžu nastať (rozsudok Raccanelli, už citovaný, bod 50).

54 Za týchto okolností treba na predložené otázky odpovedať, že článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 4 nariadenia č. 1612/68 bránia klauzulám kolektívnych a individuálnych zmlúv, podľa ktorých

sa taký doplatok, o aký ide v konaní vo veci samej, ktorý vypláca zamestnávateľ v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku, musí vypočítať takým spôsobom, že sa pri určovaní vymeriavacieho základu tohto doplatku fiktívne odpočíta daň zo mzdy, ktorú by mal pracovník zaplatiť v členskom štáte zamestnania, hoci v súlade s dohovorom o zamedzení dvojitého zdanenia analogické príjmy, mzdy a odmeny vyplatené pracovníkom, ktorí nemajú bydlisko v členskom štáte zamestnania, podliehajú dani v členskom štáte bydliska naposledy uvedených osôb. V súlade s článkom 7 ods. 4 sú takéto klauzuly odpočiatku neplatné. Článok 45 ZFEÚ, ako aj ustanovenia nariadenia č. 1612/68 ponechávajú členským štátom, ako aj sociálnym partnerom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie cieľa sledovaného týmito ustanoveniami.

O trovách

55 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 45 ZFEÚ a článok 7 ods. 4 nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva bránia klauzulám kolektívnych a individuálnych zmlúv, podľa ktorých sa taký doplatok, o aký ide v konaní vo veci samej, ktorý vypláca zamestnávateľ v rámci režimu postupného odchodu do dôchodku, musí vypočítať takým spôsobom, že sa pri určovaní vymeriavacieho základu tohto doplatku fiktívne odpočíta daň zo mzdy, ktorú by mal pracovník zaplatiť v členskom štáte zamestnania, hoci v súlade s dohovorom o zamedzení dvojitého zdanenia analogické príjmy, mzdy a odmeny vyplatené pracovníkom, ktorí nemajú bydlisko v členskom štáte zamestnania, podliehajú dani v členskom štáte bydliska naposledy uvedených osôb. V súlade s článkom 7 ods. 4 sú takéto klauzuly odpočiatku neplatné. Článok 45 ZFEÚ, ako aj ustanovenia nariadenia č. 1612/68 ponechávajú členským štátom, ako aj sociálnym partnerom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie cieľa sledovaného týmito ustanoveniami.

Podpisy

* Jazyk konania: nemčina.